

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

113^e session

Jugement n^o 3126

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Association européenne de libre-échange (AELE), formée par M. V. C. B. le 7 mai 2010, la réponse de l'AELE du 24 août, la réplique du requérant du 19 novembre 2010 et la duplique de l'Association du 4 mars 2011;

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 et les allégations suivants :

A. Le requérant, ressortissant irlandais né en 1969, est entré au service de l'AELE en février 2008 en qualité d'agent principal de surveillance du bâtiment, au grade B6, au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de trois ans. À la fin de sa période de stage de six mois, son engagement fut confirmé, bien que son supérieur hiérarchique ait exprimé quelques inquiétudes au sujet notamment de sa façon de communiquer.

Les fonctions du requérant consistaient entre autres à superviser deux réceptionnistes. Depuis plusieurs années avant qu'il ne soit recruté, lorsque l'une ou l'autre des réceptionnistes était absente, l'AELE avait coutume, pour la remplacer, d'engager au titre de

contrats temporaires une certaine personne qui avait été membre du personnel. Le requérant considérait que cette personne ne convenait pas pour le poste et il objectait au fait qu'elle était rémunérée davantage que les réceptionnistes permanentes. À compter de l'été 2008, il tenta de mettre un terme à cet arrangement.

L'affaire atteignit son paroxysme le 4 février 2009 lorsque, au cours d'une réunion avec la Secrétaire générale adjointe et la responsable des ressources humaines, le requérant refusa d'accepter leur décision tendant à recruter cette même personne pour remplacer l'une des réceptionnistes permanentes qui devait être détachée dans un autre service pour une courte période. Le lendemain, le requérant envoya à la Secrétaire générale adjointe un courriel dans lequel il se référait à cette réunion mais sans s'étendre sur ce qui s'y était dit; il s'employait plutôt à critiquer la nomination de la responsable des ressources humaines. Le 12 février, il eut un entretien avec la Secrétaire générale adjointe qui le réprimanda oralement pour son attitude, perçue comme agressive et rebelle. La Secrétaire générale adjointe lui remit une note qui résumait leur discussion et elle lui demanda de la signer. Le requérant refusa au motif que cette note n'était pas valable parce qu'elle n'était pas signée de la Secrétaire générale adjointe elle-même. Le 9 mars, le requérant eut un entretien d'évaluation avec la Secrétaire générale adjointe au cours duquel il fut informé que son avancement d'échelon qui était prévu pour février 2009 avait été suspendu en raison de son attitude. Finalement, l'avancement d'échelon lui fut accordé en mai, comme convenu, étant donné que la situation ne s'était pas détériorée. Plus tard en mai, le requérant demanda à la responsable des ressources humaines de recruter un(e) réceptionniste pour remplacer temporairement la réceptionniste permanente qui devait s'absenter une demi-journée pour cause de formation. La demande fut rejetée et des courriels furent échangés à ce sujet entre la fonctionnaire en question, la Secrétaire générale adjointe et le requérant. Ce dernier critiquait le refus de prévoir un remplacement et déclarait, dans un courriel du 4 juin, qu'«il n'y a[vait] pas de remède à la stupidité».

Le 5 juin 2009, le Secrétaire général avisa le requérant qu'en vertu de l'alinéa b) du paragraphe 1 de l'article 19 du Statut du personnel son contrat était résilié pour faute grave avec effet immédiat et qu'il n'était plus autorisé à pénétrer dans les locaux de l'AELE. Ses émoluments lui seraient cependant versés jusqu'au 5 septembre 2009. Le Secrétaire général faisait observer entre autres que le requérant avait été averti oralement à plusieurs reprises et qu'il avait reçu un blâme écrit le 12 février au sujet de son refus répété d'obéir aux instructions et d'effectuer certaines tâches qui entraient dans sa description de poste, ainsi que du langage inapproprié qu'il utilisait pour communiquer avec les autres membres du personnel.

Le 12 juin, le requérant informa le Secrétaire général de son intention de porter l'affaire devant une commission consultative si une solution amiable n'était pas trouvée et, le 12 juillet, il écrivit au Comité du personnel pour réclamer la mise en place d'une commission consultative. Il indiquait qu'il était disposé à participer à une procédure de médiation. Le lendemain, le Comité du personnel transmit sa demande au Secrétaire général. La possibilité de parvenir à une solution amiable fut examinée pendant l'été mais, comme aucun accord ne fut trouvé, une commission consultative fut mise en place.

La Commission se réunit le 10 décembre 2009. Elle rendit le 26 février 2010 un avis dans lequel ses membres recommandaient, à la majorité, de confirmer la décision de licenciement qui leur semblait justifiée du fait de la conduite répréhensible du requérant. Ils constataient que ce dernier n'avait pas fait l'objet d'un renvoi sans préavis car il avait reçu des émoluments pendant une période correspondant à la période normale de préavis. Ils faisaient également valoir qu'une décision de licenciement relève de la seule compétence du Secrétaire général et que la consultation du Comité du personnel n'est pas requise. Le jour même, une opinion dissidente fut émise par les membres de la Commission qui représentaient le Comité du personnel. Ils considéraient que le Secrétaire général aurait dû, en application de l'article 45 du Statut du personnel, réunir un organe consultatif et donc consulter le Comité du personnel avant de prendre la décision de licenciement. Selon eux, le cas du requérant ne présentait pas le

caractère d'urgence qui eût justifié de passer outre la procédure de consultation. Estimant que la décision de licenciement était entachée de plusieurs vices de procédure, ils recommandaient de trouver une solution amiable avec l'intéressé.

Par une lettre du 3 mars 2010, qui constitue la décision attaquée, le Secrétaire général informa le requérant que la décision de licenciement était maintenue car la majorité des membres de la Commission consultative avait confirmé son bien-fondé et approuvé les raisons qu'il avait données dans la lettre du 5 juin 2009 pour la justifier.

B. Le requérant soutient, premièrement, que la décision de licenciement était injuste, du fait notamment qu'il n'avait reçu aucun avertissement préalable. Il conteste la validité du blâme écrit aux motifs qu'il n'est pas signé par son auteur, ni authentifié d'une quelconque manière; il souligne qu'il n'a jamais approuvé son contenu et qu'il ne l'a pas signé. S'agissant de la prétendue réprimande orale qu'il a reçue, il indique qu'il ne s'agit pas d'une mesure disciplinaire au sens du paragraphe 3 de la disposition 44 du Règlement du personnel. Par conséquent, avant de recevoir la lettre du 5 juin 2009, il n'avait pas conscience que son comportement constituait une faute grave. Il conteste également la décision de ne pas lui verser d'indemnité de licenciement car les deux conditions requises conformément au paragraphe 3 de l'article 20 du Statut du personnel pour justifier un tel refus, à savoir la faute et des services non satisfaisants, ne sont en l'occurrence pas réunies. En effet, ses services n'étaient pas considérés comme non satisfaisants.

Deuxièmement, le requérant estime que la décision de licenciement était disproportionnée, expliquant qu'il n'a jamais refusé de suivre les instructions données par ses supérieurs hiérarchiques. Selon lui, les commentaires semble-t-il déplacés qu'il a faits dans le courriel du 5 février 2009 peuvent être sujets à controverse, mais ils ne sauraient en aucun cas constituer une faute grave. Il ajoute que les courriels dans lesquels il aurait prétendument utilisé un langage inapproprié étaient des réponses à des provocations; de plus, certaines des objections qu'il a émises et qui ont été considérées comme insultantes ont été faites en sa qualité de responsable. En outre, la décision de le licencier a

enfreint le principe *non bis in idem*; en effet, la décision de suspendre son avancement d'échelon sanctionnait son courriel du 5 février et celle de le licencier se fonde également sur ce courriel : il a donc été puni deux fois pour la même faute.

Troisièmement, le requérant prétend que la procédure de recours interne est entachée de «plusieurs vices». Il allègue entre autres n'avoir pas eu droit à une procédure régulière car aucun organe consultatif n'a été mis en place. À cet égard, il appelle l'attention sur l'opinion dissidente de la Commission consultative. Il met aussi en doute la neutralité de certains membres de ladite commission. Il souligne que celle-ci n'a pas émis son avis dans les soixante jours suivant la réception de son mémoire interne comme le requiert l'article 47 du Statut du personnel : la Commission a reçu le mémoire le 2 décembre 2009 et a rendu son avis le 26 février 2010.

Quatrièmement, le requérant prétend que l'AELE a fait preuve de mauvaise foi puisque le prétendu blâme écrit ne devait pas être consigné. En effet, la Secrétaire générale adjointe lui avait dit qu'elle ne l'enregistrerait pas dans son dossier personnel mais qu'il serait conservé par mesure de précaution. Par ailleurs, l'avancement d'échelon du requérant devait prendre effet le 1^{er} février 2009, c'est-à-dire avant que l'intéressé ne rédige le courriel du 5 février qui, aux dires de la Secrétaire générale adjointe, a motivé la suspension de l'avancement. Le requérant prétend également que la responsable des ressources humaines a fait preuve de mauvaise foi en refusant certaines de ses demandes de remplacement de personnel ou de formation pour les membres de son équipe.

Enfin, il affirme que l'AELE a manqué à son devoir de sollicitude, notamment en menaçant de licenciement certains membres de son ancienne équipe s'ils étaient surpris à communiquer avec lui après son licenciement. Il ajoute que sa réputation a été ternie et que l'attitude de l'AELE lui a porté préjudice car il est désormais sans emploi et privé de couverture d'assurance maladie.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner à l'AELE de retirer l'allégation de faute grave formulée dans la lettre du 5 juin 2009. Il réclame le paiement de ses émoluments

pour la période allant de septembre 2009 au 31 janvier 2011 (date à laquelle son contrat aurait dû se terminer s'il n'avait pas été licencié), le paiement d'un montant équivalant à la moitié des émoluments qu'il aurait perçus si son contrat avait été renouvelé, le versement de l'indemnité de licenciement, ainsi que d'une somme équivalant au bénéfice de l'avancement d'échelon pendant trois mois. Il réclame également 50 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral, les dépens et une «réparation symbolique pour les réceptionnistes engagées à titre permanent». Il demande en outre au Tribunal d'ordonner à l'AELE de lui fournir une lettre de recommandation, de publier sur son site Intranet une déclaration tendant à rétablir sa réputation et de lever l'interdiction faite à son ancienne équipe de communiquer avec lui.

C. Dans sa réponse, l'AELE affirme que la décision de licenciement était justifiée. Elle explique qu'en vertu de l'alinéa b) du paragraphe 1 de l'article 19 du Statut du personnel le Secrétaire général peut résilier l'engagement d'un membre du personnel pour faute et qu'aucune indemnité de licenciement n'était due au requérant. En fait, le paragraphe 3 de l'article 20 dudit statut prévoit deux situations distinctes qui justifient le non-versement de cette indemnité, étant entendu qu'elles ne doivent pas se cumuler.

Selon l'AELE, les faits montrent bien qu'il y a eu faute, et ce, au-delà du doute raisonnable. La défenderesse affirme que le requérant a reçu plusieurs avertissements oraux, de même qu'un avertissement écrit, et qu'il a eu largement l'occasion d'améliorer son comportement. Elle affirme également que l'avertissement écrit du 12 février était valable puisque rien ne permet de dire qu'il n'était pas le reflet exact de la décision de la Secrétaire générale adjointe et du Secrétaire général. La défenderesse souligne que cet avertissement était accompagné d'une note signée de la Secrétaire générale adjointe elle-même, par laquelle elle confirmait que le Secrétaire général en avait approuvé le texte. Elle ajoute que les règles applicables n'exigent pas l'émission d'un avertissement écrit avant qu'une sanction disciplinaire ne soit prise.

La défenderesse assure que le licenciement était une sanction proportionnée. À cet égard, elle souligne que, quel que soit le libellé de la lettre du 5 juin 2009, le requérant n'a pas fait l'objet d'un renvoi sans préavis car il a perçu trois mois d'émoluments. Son insubordination perpétuelle et son comportement insultant ont justifié son licenciement. La décision de lui interdire l'accès aux locaux de l'AELE se justifiait aussi puisque l'une de ses responsabilités consistait à gérer la sécurité du bâtiment, ce qui signifiait qu'il avait la clé de tous les locaux de l'Association et qu'il aurait pu s'en servir pour avoir accès à des documents confidentiels. L'AELE estime en outre que la décision de suspendre l'avancement d'échelon du requérant était justifiée eu égard au «comportement scandaleux» de l'intéressé en février 2009. Elle nie avoir violé le principe *non bis in idem* et explique que la décision de licenciement a été prise parce que le comportement du requérant ne s'était pas amélioré à la suite de l'avertissement émis le 12 février. Elle ajoute que, pour marquer sa bonne volonté et tenter d'améliorer la relation de travail, elle avait accordé à l'intéressé l'avancement d'échelon en mai 2009.

À propos des prétendus vices de procédure, l'AELE affirme que l'organe consultatif n'est pas compétent pour examiner les cas individuels de licenciement et que, même s'il avait été jugé compétent, la clause d'urgence prévue au paragraphe 5 de l'article 45 du Statut du personnel se serait appliquée. En effet, le requérant ne cessait d'utiliser un langage agressif et insultant, ce qui posait un problème étant donné qu'il était responsable de la sécurité du bâtiment et de l'accueil des visiteurs. La défenderesse ajoute qu'il a été entendu par la Commission consultative et que, par conséquent, les garanties d'une procédure régulière ont bien été respectées dans le traitement de son recours interne. Par ailleurs, le Secrétaire général a bien consulté le Comité du personnel, quoique de façon informelle, au sujet de son cas.

La défenderesse nie toute mauvaise foi et souligne qu'elle a proposé un règlement à l'amiable. Enfin, concernant l'allégation selon laquelle elle aurait manqué à son devoir de sollicitude, elle soutient que le requérant n'est pas fondé juridiquement à demander réparation

pour des tiers, à savoir les membres de son ancienne équipe, et que la conclusion correspondante doit être rejetée.

D. Dans sa réplique, le requérant réitère ses moyens. Il reconnaît toutefois n'avoir pas qualité pour demander réparation au nom de tiers et il retire par conséquent sa demande d'indemnisation pour les réceptionnistes.

Il affirme que certains des documents que l'AELE a annexés à sa réponse lui ont été communiqués pour la première fois dans le cadre de la procédure devant le Tribunal de céans et il conteste l'authenticité de certains d'entre eux. Il nie avoir proféré des insultes. Au vu des «accusations graves, non fondées et calomnieuses» portées à son encontre par la défenderesse dans sa réponse, le requérant réclame 100 000 euros supplémentaires de dommages-intérêts pour tort moral et il demande qu'il soit ordonné à l'Association de lui verser des émoluments «équivalents à la période complète de [s]on deuxième contrat», plutôt que la moitié de ces émoluments comme il l'avait initialement réclamé. Il demande également que toute indemnité financière qui lui sera accordée soit «capitalisée à compter du 6 septembre 2009 au taux en vigueur pour les intérêts moratoires».

E. Dans sa duplique, l'AELE maintient sa position et prend note de la décision du requérant de retirer sa conclusion concernant des tiers. Elle affirme que les deux nouvelles demandes de réparation formulées sont irrecevables parce que le requérant les a présentées pour la première fois dans sa réplique et que, de toute façon, elles sont dénuées de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est un ancien membre du personnel de l'AELE. Il a été employé comme agent principal de surveillance du bâtiment du 1^{er} février 2008 au 5 juin 2009, date à laquelle il a été licencié pour faute grave avec trois mois de traitement en guise d'indemnité de préavis. Les raisons avancées pour son licenciement étaient son refus

répété d'obéir aux instructions, le fait qu'il n'avait pas exécuté certaines tâches entrant dans sa description de poste, ainsi que l'utilisation d'un langage inapproprié pour communiquer avec d'autres membres du personnel, notamment avec la Secrétaire générale adjointe et la responsable des ressources humaines. Le requérant a porté la décision de licenciement devant la Commission consultative de l'AELE et, suivant l'opinion majoritaire de la Commission, le Secrétaire général a confirmé sa décision le 3 mars 2010. Le requérant a ensuite engagé la procédure actuelle afin de réclamer des dommages-intérêts pour tort moral et matériel, ainsi que d'autres réparations, y compris l'annulation des «allégations» de faute grave.

2. Bien que le requérant conteste leur portée et le poids que pouvait leur accorder l'AELE, les faits ayant conduit au licenciement de l'intéressé ne sont pas contestés. Tout tourne autour de l'emploi d'une réceptionniste temporaire qui était apparemment mieux rémunérée que les autres réceptionnistes en poste permanent et qui, aux yeux du requérant, ne convenait pas pour cet emploi, même si elle l'avait déjà occupé auparavant. Le 4 février 2009, le requérant assista à une réunion avec la Secrétaire générale adjointe et la responsable des ressources humaines, au cours de laquelle il fut informé que la personne en question serait recrutée à titre temporaire pour remplacer une réceptionniste qui devait être détachée dans un autre service. Dans une note qui fut remise au requérant le 12 février, lors d'une réunion ultérieure, il est consigné que, le 4 février, il a dit qu'il «refusait d'accepter l'arrangement suggéré et [qu'il] ne travaillerait pas avec la personne proposée en remplacement à la réception à moins d'y être forcé». Il est également précisé dans cette note que son comportement du 4 février était «inconvenant et inquiétant» et son «langage [...] totalement inacceptable». L'intéressé reconnaît dans sa requête qu'il «désapprouvait totalement ce qui [lui] était imposé de manière unilatérale» à cette réunion du 4 février et, dans une communication adressée ultérieurement à la Secrétaire générale adjointe, intitulée «*Gentleman's Agreement*», il a reconnu qu'il avait «adopté un comportement théâtral et une tactique de négociation volontariste» qui

«ne respectaient pas les conventions sociales» et que «cette audace avait été mal vécue par les [autres] participants».

3. Le 5 février 2009, le requérant adressa un courriel à la Secrétaire générale adjointe dans lequel il faisait référence à la réunion du 4 février mais sans commenter ce qui s'y était passé. Il s'attachait plutôt à critiquer la nomination de la responsable des ressources humaines, mettant en cause ses qualifications et laissant entendre qu'elle avait été nommée parce qu'elle était l'amie d'un autre membre du personnel : elle allait ainsi pouvoir «traire la vache à lait qu'est l'AELE tout en étant cantonnée dans un rôle de marionnette». Dans ce contexte, il déclarait, entre autres, qu'«[a]pparemment la transparence, la séparation des pouvoirs et le conflit d'intérêts [étaient] pour l'AELE des concepts “avant-gardistes”» et il indiquait que, s'il avait d'autres «questions d'importance [relevant des ressources humaines]», il en référerait soit à la Secrétaire générale adjointe soit à une haut fonctionnaire dont il mentionnait le nom.

4. Le 12 février 2009, le requérant fut convié à un entretien avec la Secrétaire générale adjointe au cours duquel celle-ci lui remit la note dont il a déjà été question. Il y était indiqué que, de même que son comportement lors de la réunion du 4 février avait été inconvenant, le langage utilisé dans son courriel du 5 février était déplacé et insultant. On lui précisait aussi qu'il fallait qu'il comprenne que son rôle ne s'étendait pas à diverses autres activités, dont le recrutement ou l'ingérence dans les procédures de recrutement, sauf si on le sollicitait. La note concluait que le comportement affiché par l'intéressé le 4 février et son courriel du 5 février n'étaient compatibles ni avec la culture de l'AELE ni avec les Statut et Règlement du personnel de l'Association; ce genre d'agissement ne serait plus toléré et aurait de graves conséquences pour le devenir de son emploi. Invité à signer la note, le requérant refusa de le faire.

5. En mars 2009, peu de temps après les événements évoqués plus haut et sans doute en raison de ceux-ci, le requérant eut un entretien avec la Secrétaire générale adjointe au sujet de son rapport

d'évaluation. Il est indiqué dans une note rendant compte de cet entretien, datée à tort du 9 février 2009, que le requérant allait devoir :

- «1. S'abstenir d'intervenir dans des procédures ou des questions ne relevant pas du cahier des charges de l'agent principal de surveillance du bâtiment.
2. S'abstenir d'envoyer des courriels comportant des remarques désobligeantes sur le personnel en général ou sur les décisions et mesures prises par ses supérieurs et s'abstenir de les déprécier, eux ou leurs instructions, de quelque autre façon que ce soit.»

Comme suite à ce rapport d'évaluation, l'avancement d'échelon du requérant était suspendu pour trois mois environ. L'intéressé refusa également de signer la note consignant son entretien d'évaluation. Dans un courriel adressé le 20 mai 2009 à la Secrétaire générale adjointe au sujet de son avancement d'échelon, le requérant indiquait qu'il avait «personnellement recherché et sélectionné deux candidat(e)s, qui seraient rémunéré(e)s au taux en vigueur pour un poste de réceptionniste». Il est indiqué dans la requête que l'une de ces recrues a pris ses fonctions le 26 mars 2009.

6. Fin mai 2009, le requérant demanda à la responsable des ressources humaines d'embaucher à l'extérieur un(e) réceptionniste pour un remplacement d'une demi-journée. Cela lui fut refusé et on lui enjoignit de faire remplacer la réceptionniste par une personne de son équipe. Lorsqu'il répondit que cela n'était pas possible, la responsable des ressources humaines lui indiqua qu'elle remplacerait elle-même la réceptionniste absente. Cela ne fut finalement pas nécessaire, mais cette déclaration d'intention d'assurer le remplacement suscita un courriel que le requérant adressa le 27 mai 2009 à la responsable des ressources humaines et à la Secrétaire générale adjointe, dans lequel il comparait le «geste noble et héroïque» de la responsable des ressources humaines à un «drame wagnérien»; il ajoutait en post-scriptum que cette dernière «souhaiter[ait] peut-être rafraîchir [son] anglais et [son] français, qui n[']étaient pas du niveau requis pour un poste d'accueil». Peu après, le 3 juin, la responsable des ressources humaines adressa un courriel à plusieurs destinataires nommément désignés, dont le requérant et la Secrétaire générale adjointe, pour leur faire savoir que la personne contre le recrutement de laquelle le requérant s'était élevé

lors de la réunion du 4 février 2009 allait être engagée en tant que réceptionniste pour assurer un remplacement les 8, 9 et 10 juin. Le lendemain, soit le 4 juin, le requérant envoya un courriel aux mêmes destinataires ainsi qu'à deux autres personnes, dans lequel il disait qu'il allait lui-même se charger de trouver «un remplacement approprié» et que la présence de la personne proposée par la responsable des ressources humaines n'était «pas souhaitée et [serait] jugée fâcheuse au rez-de-chaussée et à l'accueil». Le requérant commençait son courriel en ces termes : «La réception n'est ni un sanctuaire pour incompetents, ni un cimetière des éléphants, ni un lieu de recyclage des déchets, et encore moins un cirque où se produisent des phénomènes de foire», et il concluait par l'observation suivante : «il n'y a pas de remède à la stupidité». Ce courriel fut la cause directe de son licenciement.

7. Avant d'examiner les arguments du requérant, il convient de faire trois observations. La première est que l'avis de licenciement faisait état d'une «faute grave» et était notifié avec «effet immédiat». Or l'article 44 du Statut du personnel dispose notamment ce qui suit :

- «1. On entend par faute tout acte répréhensible commis par un membre du personnel dans l'exercice de ses fonctions, tout manquement aux devoirs qui lui incombent en sa qualité de membre du personnel, toute utilisation abusive de sa position de membre du personnel dans le dessein de servir ses propres intérêts ou toute autre conduite de nature à jeter le discrédit sur le Secrétariat ou l'AELE.
2. Un membre du personnel qui est coupable de faute ou dont le travail est jugé non satisfaisant est passible de sanctions conformément aux règles disciplinaires édictées par le Secrétaire général. En cas de faute grave, ces sanctions peuvent aller jusqu'au licenciement sans préavis.
3. Le membre du personnel qui est licencié sans préavis perd tout droit à émoluments à la date de son licenciement.»

Comme le requérant a perçu des émoluments pendant trois mois après la notification de son licenciement, il n'a pas été licencié sans préavis.

8. Les mesures disciplinaires sont énoncées à la disposition 44 du Règlement du personnel, à laquelle renvoie l'article 44 du Statut du personnel; elles consistent en «un blâme écrit, une suspension sans

émoluments, une rétrogradation ou un licenciement sans préavis pour faute». Or le paragraphe 4 de la disposition 44 du Règlement du personnel vise un licenciement qui intervient en application du paragraphe 1 de l'article 19 du Statut du personnel. Cet article dispose, à l'alinéa b), que le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement d'un membre du personnel «pour faute ou pour motifs disciplinaires conformément à l'article 44 du Statut». Le paragraphe 2 de l'article 19 du Statut prévoit un préavis de licenciement de trois mois donné par écrit et assorti d'un exposé des motifs. Il est manifeste qu'il a été mis fin à l'engagement du requérant en application de l'article 19 du Statut. Dès lors, la question n'est pas de savoir si sa conduite constituait une «faute grave» mais si elle était ou non constitutive d'une faute.

9. La deuxième observation qu'il convient de faire est que, dans la procédure devant la Commission consultative et dans la procédure devant le Tribunal de céans, l'Association a, dans l'argumentation avancée pour justifier le licenciement du requérant, soulevé des points qui ne figuraient pas dans les motifs énoncés dans le préavis de licenciement. Cela n'est pas autorisé. Admettre cette façon de procéder porterait sérieusement atteinte au droit d'un membre du personnel d'être entendu avant qu'une mesure disciplinaire ne soit imposée. Par conséquent, le Tribunal n'examinera que les motifs spécifiés dans l'avis de licenciement, à savoir le refus de l'intéressé d'obéir aux instructions, la non-exécution de tâches qui lui incombent et l'utilisation d'un langage inapproprié.

10. La troisième observation que l'on fera est que le seul incident mentionné dans les documents qui soit susceptible de constituer une non-exécution par le requérant de tâches qui lui incombent est celui-ci : l'intéressé a refusé de conduire la voiture du Secrétaire général en une occasion précise. Ce point n'est évoqué ni dans l'opinion majoritaire de la Commission consultative ni dans les écritures de l'AELE. Le requérant a fourni une explication pour justifier cet incident et, dans ces conditions, il faut considérer que l'Association n'a pas établi qu'il refusait «d'effectuer certaines tâches

entrant dans [sa] description de poste». De surcroît, il ressort de l'opinion dissidente de la Commission consultative qu'il n'y avait en fait pas de description de poste.

11. Le requérant évoque un certain nombre d'autres points qui constituent, selon lui, des «vices de procédure». Il sied d'examiner trois de ces points avant d'étudier les autres arguments de l'intéressé. Le premier est la note établie à la suite de l'entretien d'évaluation de mars 2009 et le deuxième est la suspension de son avancement d'échelon. Le requérant ne nie pas avoir reçu la note mentionnée ci-dessus, ni qu'elle contenait les consignes visées au considérant 5. Toutefois, il prétend que l'évaluation de son comportement professionnel n'a pas suivi les procédures requises et que la suspension de son avancement d'échelon était illégale. Ni le rapport d'évaluation ni la suspension de l'avancement d'échelon ne peuvent être contestés dans le cadre de la présente procédure. En effet, il ressort d'une lettre adressée le 1^{er} septembre 2009 par le requérant au Secrétaire général que la réclamation formée contre l'Association et portée devant la Commission consultative ne concernait que la décision de licenciement du 5 juin 2009. C'est donc la seule question que le Tribunal peut valablement examiner.

Le troisième «vice de procédure» invoqué par le requérant concerne la note du 12 février. L'avis de licenciement du 5 juin 2009 fait référence à cette note en ces termes : «[l]e 12 février, [le requérant a] reçu un blâme écrit sous forme d'une note [...] jointe à la présente». Le requérant soutient que cette note est «non signée, non datée et [qu'elle] ne porte aucune référence» et que «son auteur est inconnu». Il prétend aussi qu'une phrase par laquelle il était censé accuser réception de cette note a été modifiée ultérieurement. Il souligne en outre qu'il n'a «jamais approuvé son contenu et ne l'a jamais signée». Dans ces conditions, il estime que la note du 12 février «n'est pas valable, ne peut pas être considérée comme un élément de preuve et ne saurait justifier les mesures disciplinaires qui ont suivi». Cet argument doit être rejeté. Les faits pertinents sont ceux qui ont eu lieu les 4 et 5 février 2009 et ils ne sont pas contestés. En outre, l'intéressé

ne nie pas qu'il a reçu la note du 12 février 2009 ni qu'elle contenait la mise en garde suivante : «ce genre d'agissement [...] aurait de graves conséquences pour le devenir de [son] emploi».

12. Le requérant soutient par ailleurs qu'il y a eu des «vices de procédure» qui constituent une violation des garanties d'une procédure régulière. Le premier de ces «vices» concerne l'affirmation figurant dans l'avis de licenciement du 5 juin 2009, selon laquelle, «à plusieurs reprises, [il avait] été averti que [son] comportement constitu[ait] une faute grave au regard des Statut et Règlement du personnel». Le requérant fait observer, à juste titre, que le seul avertissement a été celui qui figurait dans la note du 12 février 2009 et que cette note ne parlait pas de «faute grave». Il est cependant indéniable que la note en question comportait une mise en garde quant aux possibles répercussions pour le devenir de son emploi. Dans ces conditions, l'inexactitude figurant dans l'avis de licenciement ne permet pas d'étayer l'argument selon lequel l'intéressé aurait été privé d'une procédure régulière parce qu'il n'aurait pas été averti qu'il risquait d'être licencié.

13. Deuxièmement, le requérant affirme que les garanties d'une procédure régulière n'ont pas été respectées lors de son licenciement. À cet égard, il soutient qu'il n'a pas été averti «qu'il allait être mis fin» à son contrat; aucun membre du Comité du personnel n'était présent, on ne lui a présenté aucun élément de preuve qu'il aurait pu contester et les «accusations [...] ne lui ont pas été clairement signifiées». L'AELE n'a pas évoqué ces points dans ses écritures. Elle s'est contentée de déclarer que la Commission consultative «a[vait] dûment entendu [le requérant]» et que, par conséquent, «[l]es règles de procédure [avaient] bien été respectées». Cet argument sera examiné plus loin. Pour le moment, il convient d'observer que, même si les faits essentiels n'ont pas été contestés, le requérant aurait dû avoir la possibilité, avant d'être licencié, de bénéficier de la présence d'un membre du Comité du personnel (paragraphe 3 de l'article 45 du Statut du personnel) et de tenter de convaincre que ses actes n'étaient

pas constitutifs d'une faute grave, ni même d'une faute, et que, même s'ils l'étaient, on n'aurait pas dû le licencier.

14. Troisièmement, le requérant prétend qu'il n'a pas eu droit à une procédure régulière car il n'y a pas eu d'organe consultatif au sens du paragraphe 6 de l'article 45 du Statut du personnel. Le paragraphe 4 de l'article 45 prévoit que le Comité du personnel, qui est l'organe élu de l'Association du personnel, doit être consulté sur diverses questions, notamment les licenciements. À l'exception des instructions visant à répondre aux situations d'urgence, toute mesure concernant des points spécifiés au paragraphe 4 de l'article 45 du Statut doit être notifiée au Comité du personnel avant d'être mise en œuvre (paragraphe 5 de l'article 45 du Statut). Le paragraphe 6 du même article dispose ce qui suit :

«Les consultations visées au paragraphe 4 se tiennent dans le cadre d'un organe consultatif constitué de représentants du personnel, d'une part, et du Secrétaire général ou de son représentant, d'autre part [...]. Cet organe consultatif se réunit à intervalles réguliers et, en cas de désaccord, il consigne par écrit les divergences d'opinions.»

L'article 46 du Statut dispose notamment que «toute question relative au personnel qui n'a pas été réglée dans le cadre de l'organe consultatif visé au paragraphe 6 de l'article 45 dans les trente jours qui suivent la saisine de celui-ci peut être portée par le Secrétaire général, le Comité du personnel ou le membre du personnel directement concerné [...] devant une commission consultative».

15. En l'espèce, le Comité du personnel a été avisé avant que la procédure de licenciement ne soit engagée et, à la suite d'une consultation entre le Secrétaire général et des membres du Comité du personnel, la décision fut prise de licencier le requérant avec préavis plutôt que de le renvoyer sans préavis. Le paragraphe 6 de l'article 45 du Statut requiert des réunions à intervalles réguliers, mais il n'impose aucune condition particulière de forme si ce n'est la consignation par écrit en cas de désaccord. De plus, l'article 46 du Statut n'exige pas que le renvoi d'une question devant la Commission consultative soit obligatoirement précédé d'une réunion de l'organe consultatif. Dans

ces conditions, et compte tenu du fait que le Comité du personnel a été consulté par le Secrétaire général, l'argument du requérant qui se fonde sur le paragraphe 6 de l'article 45 du Statut du personnel doit être rejeté.

16. L'argumentation du requérant concernant les garanties d'une procédure régulière comporte aussi divers points relatifs à la procédure devant la Commission consultative, dont l'hypothèse d'un conflit d'intérêts. Ses arguments à ce sujet ne sont que des supputations et doivent être rejetés.

17. La décision de mettre fin à son engagement aurait, selon le requérant, entraîné la violation du principe *non bis in idem*. À cet égard, le requérant prétend qu'il a été sanctionné pour son courriel du 5 février 2009 par la suspension de son avancement d'échelon et qu'«[e]n [le] licenciement pour ces mêmes incidents» on le punit deux fois pour la même faute. Le principe *non bis in idem* n'empêche pas qu'il y ait des conséquences à la fois disciplinaires et non disciplinaires à un même acte ou incident. En revanche, il interdit d'imposer des mesures disciplinaires supplémentaires pour des actes ou des omissions qui ont déjà donné lieu à une sanction disciplinaire. Comme un blâme écrit est une mesure disciplinaire (disposition 44 du Règlement du personnel), il n'était pas possible d'invoquer les incidents des 4 et 5 février pour justifier le licenciement de l'intéressé. Cela ne veut pas dire que l'on ne pouvait pas prendre en compte ces incidents pour déterminer la gravité d'une conduite ultérieure similaire et pour évaluer le risque de la voir se reproduire.

18. Comme on l'a vu plus haut, l'AELE n'a pas apporté la preuve que, comme cela est dit dans l'avis de licenciement, le requérant a failli dans l'exécution de certaines tâches relevant de sa description de poste et elle ne peut pas invoquer les incidents des 4 et 5 février pour justifier le licenciement de l'intéressé. Toutefois, et attendu qu'il est dit dans l'avis de licenciement que celui-ci a «refusé à plusieurs reprises d'obéir aux instructions de [ses] supérieurs», il est manifeste qu'il n'a pas tenu compte de l'instruction donnée dans la

note du 12 février lorsque, en mai 2009, il a «recherché et sélectionné» un(e) candidat(e) pour le poste de réceptionniste et lorsqu'il a menacé de récidiver dans son courriel du 4 juin 2009. Le requérant est aussi passé outre l'instruction qui lui était donnée implicitement dans la note du 12 février et explicitement dans la note récapitulant son entretien d'évaluation, selon laquelle il devait s'abstenir d'envoyer des courriels comportant des remarques désobligeantes sur le personnel, lorsqu'il a envoyé ses courriels des 27 mai et 4 juin 2009. En outre, le langage et le ton de ces courriels étaient tout à fait déplacés. Et même si le requérant plaide que certains commentaires ne visaient pas la responsable des ressources humaines, ces courriels étaient injurieux, extrêmement outrageants et incompatibles avec le devoir qu'a tout fonctionnaire international de respecter la dignité des autres membres du personnel. Cette façon d'agir constitue un «acte répréhensible commis par un membre du personnel dans l'exercice de ses fonctions» et donc une faute au sens de l'article 44 du Statut du personnel. Cependant, compte tenu de la diffusion restreinte de ces courriels et comme rien ne permet de penser qu'ils aient porté préjudice à quiconque, le Tribunal n'ira pas jusqu'à considérer que la conduite en question a constitué une «faute grave».

19. Avant d'aborder les autres arguments du requérant, il convient d'examiner celui de l'AELE selon lequel «[l]es règles de procédure ont [...] été respectées», puisque la Commission consultative a dûment entendu le requérant. Le Tribunal peut refuser d'annuler une décision initiale qui n'a pas pleinement respecté les droits de la défense s'il a été remédié à ce manquement dans une procédure ultérieure. Il ne le fera que si le membre du personnel a eu une réelle possibilité, dans cette procédure ultérieure, de réfuter les accusations portées à son endroit et d'y répondre en examinant tous les éléments de preuve et en présentant d'autres preuves et arguments. Le requérant a eu cette possibilité devant la Commission consultative. Dès lors, et étant donné aussi que les faits essentiels n'ont jamais été contestés, le fait que le requérant n'ait pas bénéficié d'une procédure régulière lors de son licenciement, comme relevé au considérant 13, ne justifie pas que le Tribunal ordonne l'annulation de la décision du 5 juin 2009. L'intéressé

a cependant droit à des dommages-intérêts pour tort moral en réparation des manquements répertoriés audit considérant.

20. Bien que la conduite visée au considérant 18 constitue une faute, le requérant présente trois autres moyens qui doivent être examinés. Le premier est que la décision de résilier son engagement a été prise avec «l'intention de nuire et en violation du principe de bonne foi». Les éléments avancés à l'appui de cette thèse ne sont que des supputations et reposent sur la conviction de l'intéressé que ses actes étaient justifiés. Il affirme par exemple qu'on l'a soumis à «des pressions répétées» pour lui faire signer la note du 12 février 2009 afin qu'il y ait «rien moins qu'une confession signée [dont] le but était de servir de moyen de pression pour [l']empêcher de continuer d'exprimer ses opinions et de dénoncer des abus». Or il est manifeste, à la lecture du document en question, que la signature demandée avait pour seul but de s'assurer que le requérant avait reçu la note et qu'il l'avait comprise. Il n'existe aucun élément venant étayer l'allégation de mauvaise foi, intention de nuire ou autre motif pernicieux; ce moyen doit donc être rejeté.

21. Il est nécessaire aussi d'examiner le deuxième moyen, selon lequel le licenciement du requérant aurait enfreint le principe de proportionnalité. Le Secrétaire général avait lieu de penser, à la lumière des incidents des 4 et 5 février et de l'avertissement formel du 12 février 2009, qu'il était peu probable que le requérant mette un terme à sa conduite irrespectueuse de la dignité des autres membres du personnel et d'en conclure que le licenciement était la solution appropriée. Dans ces conditions, on ne peut pas dire que le licenciement était une sanction disproportionnée par rapport à la conduite reprochée. Ce moyen doit donc aussi être rejeté.

22. Dans un troisième moyen, le requérant prétend qu'il aurait dû recevoir une indemnité de licenciement. À cet égard, il se réfère au paragraphe 3 de l'article 20 du Statut du personnel, qui dispose ceci :

«Aucune indemnité de licenciement n'est versée à un membre du personnel dont le contrat est résilié en application des alinéas b) et c) du paragraphe 1 de l'article 19 du Statut du personnel.»

Les alinéas b) et c) du paragraphe 1 de l'article 19 du Statut du personnel visent respectivement le licenciement pour faute et le licenciement pour services non satisfaisants. Le requérant prétend que l'utilisation de la conjonction «et» au paragraphe 3 de l'article 20 signifie que l'indemnité de licenciement ne peut être refusée que si un membre du personnel est licencié à la fois pour faute et pour services non satisfaisants. Il se trompe. Dans le contexte considéré, la conjonction «et» est à prendre dans un sens distributif : aucune indemnité n'est accordée en cas de licenciement pour faute et aucune indemnité n'est accordée en cas de licenciement pour services non satisfaisants.

23. Il s'ensuit que la conduite du requérant telle qu'elle est définie au considérant 18 constituait une faute et qu'il était loisible au Secrétaire général de licencier l'intéressé pour ce motif, ce dernier ne pouvant dès lors pas prétendre à une indemnité de licenciement. Il s'ensuit en outre que, contrairement à ce qu'il prétend, le requérant n'a aucun droit à des dommages-intérêts — ni pour tort moral ni pour tort matériel — en raison de la résiliation de son engagement, non plus qu'au paiement des émoluments qu'il aurait perçus s'il n'avait pas été licencié. Il ne peut pas davantage prétendre à une quelconque autre réparation liée à la résiliation de son engagement ou découlant de celle-ci. De plus, et comme il l'a reconnu dans sa réplique, il n'est pas habilité à demander réparation à l'AELE pour avoir manqué à son devoir de sollicitude envers d'autres membres du personnel. Toutefois, parce qu'il n'a pas bénéficié des garanties d'une procédure régulière eu égard aux points énoncés au considérant 13, le requérant a droit à des dommages-intérêts pour tort moral, que le Tribunal fixe à 500 euros. Il a droit également à ce que les mentions de faute «grave» et de refus d'effectuer certaines tâches soient supprimées de tout document relatif à la résiliation de son engagement. Obtenant partiellement gain de cause, le requérant a droit à des dépens d'un montant de 500 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'AELE versera au requérant des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 500 euros.
2. Elle lui versera également à 500 euros à titre de dépens.
3. Le Secrétaire général supprimera toute mention de faute «grave» et de refus d'effectuer certaines tâches de tout document relatif à la résiliation de l'engagement du requérant.
4. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 4 mai 2012, par M^{me} Mary G. Gaudron, Vice-Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 juillet 2012.

MARY G. GAUDRON
GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
CATHERINE COMTET