

CINQUANTE ET UNIEME SESSION ORDINAIRE

Affaire SADEGHIAN

Jugement No 577

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Centre international de perfectionnement professionnel et technique (Organisation internationale du Travail), formée par M. Mostafa Sadeghian, le 26 août 1982, la réponse du Centre en date du 13 décembre 1982, la réplique du requérant du 19 janvier 1983 et la duplique du Centre datée du 7 mars 1983;

Vu l'article II, paragraphe 1, du Statut du Tribunal et l'article 12.1 du Statut du personnel du Centre;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties, ni ordonnée par le Tribunal;

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

A. Le requérant, Iranien né en 1952, est entré au service du Centre à Turin en 1975 et a obtenu en 1978 un contrat de durée déterminée en qualité de gardien de grade G.3. Sa nomination fut prolongée jusqu'au 30 juin 1981. Toutefois, le Centre connut des difficultés financières et l'une des économies faites par le Directeur au début de 1981 fut de sous-traiter les travaux de gardiennage. Cette mesure compromettait l'emploi du requérant. Celui-ci prit un congé annuel à partir du 2 mars et se rendit en Iran. Il télégraphia de là au Centre, le 4 avril, pour signaler qu'il ne pouvait pas revenir. Il produisit des certificats médicaux à cet effet et son contrat fut prolongé au 10 août, ce dont il fut informé par les services des Nations Unies à Téhéran. Le 17 août, ceux-ci envoyèrent à Turin un télex pour expliquer que le requérant éprouvait des difficultés à quitter son pays en guerre, étant donné qu'il pouvait être appelé sous les drapeaux. Le lendemain, le Centre répondit que l'intéressé resterait en congé annuel "jusqu'à son retour, le 15 octobre 1981 au plus tard". En octobre, les Nations Unies à Téhéran firent savoir à Turin que l'intéressé, toujours incapable de reprendre son poste, souhaitait obtenir une année de congé sans traitement. Le Directeur le mit en congé sans traitement jusqu'au 31 décembre, puis jusqu'au 30 juin 1982. Le 26 avril 1982, le Centre avertit le requérant par télex que son congé ne serait plus prolongé et qu'il était attendu à Turin le 1er juillet. A la fin de mai, M. Sadeghian téléphona qu'ayant été exempté du service militaire, il pourrait regagner Turin. Le 1er juin, le Centre l'informa par télex que son contrat ne serait pas prolongé au-delà du 30 juin. Il retourna en Italie en juin et, le 25 de ce mois, écrivit au Centre pour lui demander de l'employer immédiatement en raison de sa "situation familiale délicate et critique". Le 30 juin, le Directeur le reçut, puis l'informa par écrit qu'il n'y avait pas de poste vacant approprié tout en lui offrant à titre gracieux six semaines de traitement. Dans une réponse datée du 7 juillet, le requérant dit souhaiter "épuiser toutes les possibilités de recours interne" avant de se pourvoir devant le Tribunal et demanda "à être réintégré dans [ses] fonctions, ou dans d'autres éventuellement après consultation avec une commission paritaire". Par une lettre datée du 29 juillet, le Directeur lui dit que son poste ayant été supprimé, le Centre n'avait plus besoin de ses services et qu'il n'y avait aucune raison de consulter une commission paritaire. Le 26 août 1982, le requérant saisit le Tribunal de céans.

B. Le requérant fait observer que le Centre ne l'a averti du non-renouvellement de son contrat que le 2 juin 1982, c'est-à-dire quelques semaines après l'avoir informé qu'il devait être rentré pour le 1er juillet. Il n'a donc pas respecté la règle bien établie qui veut que tout membre du personnel reçoive au moins deux mois de préavis. Son retour en Italie lui a coûté beaucoup d'argent et de peine. Tous les autres anciens gardiens - qui sont tous Italiens - ont trouvé un emploi au Centre, sauf un qui a pris sa retraite. Or le Directeur avait donné au Conseil l'assurance, en novembre 1981, qu'il serait probablement possible de redéployer tous les membres du personnel qui occupaient des postes supprimés. Son cas, contrairement à d'autres, ne fut soumis ni au Comité des relations avec le personnel, ni au groupe de travail paritaire chargé de conseiller le Directeur quant aux conséquences, pour le personnel, des mesures d'économie. Les normes de l'OIT relatives à la cessation de la relation de travail, qui exigent un préavis minimum et interdisent la discrimination, n'ont donc pas été respectées. Le requérant demande l'annulation de la décision, la prolongation de son contrat et le paiement de sa rémunération à compter du 1er juillet 1982, une réparation raisonnable pour le tort moral et matériel subi, ainsi que ses dépens.

C. Dans sa réponse, le Centre fait valoir que la requête est irrecevable, le requérant n'ayant pas épuisé tous les moyens de recours prévus à l'article 12.1 du Statut du personnel. Seule sa lettre du 7 juillet 1982 au Directeur pourrait être considérée comme une réclamation au sens de l'article 12.1, mais elle ne saurait équivaloir à un appel, ni quant à la forme ni quant au fond. La requête est également mal fondée. La décision relevait du pouvoir d'appréciation et rien n'était les objections du requérant. Le préavis de deux mois n'est pas prescrit par une règle; il s'agit d'une simple pratique qui ne confère aucun droit. Les instruments de l'OIT ne sont pas pertinents car seul le Statut du personnel et les termes du contrat d'engagement régissent l'emploi au Centre et, du reste, les instruments en question ne sont applicables qu'aux licenciements. Le groupe de travail mentionné par le requérant avait cessé d'exister en 1981. L'intéressé n'a pas été victime d'une discrimination. Tout a été fait pour trouver du travail aux gardiens - qui n'avaient d'ailleurs pour la plupart qu'un emploi précaire -, mais le requérant n'était pas qualifié, desservi notamment par la médiocrité de son italien. Le non-renouvellement ne saurait l'avoir surpris et il est revenu en Italie à ses propres risques. Le Centre l'a traité avec une considération rare, allant jusqu'à lui payer six semaines de traitement sans y être tenu.

D. Dans sa réplique, le requérant rejette les objections quant à la recevabilité : il a saisi le Directeur de son cas le 30 juin 1982 et sa lettre du 7 juillet manifestait clairement son intention de contester la décision. C'est faire preuve de mauvaise foi que de suggérer que le Directeur ni ne savait que l'intéressé interjetait appel, ni n'avait la possibilité de revoir son cas. Il relève que la réponse allègue des éléments qu'il considère comme erronés ou illogiques. Quand il est parti pour l'Iran, il ne se faisait aucun souci à propos de son contrat car on lui avait assuré que celui-ci serait renouvelé. Le télex du Centre en date du 11 août 1981 parlait de son "retour le 15 octobre au plus tard" et, dans celui du 26 avril 1982, il était dit qu'il était "attendu le 1er juillet" : ces deux communications lui permettaient de croire que le Centre avait encore besoin de ses services. Arguer que le congé spécial avait été une couverture donne à penser que le requérant avait besoin de protection contre une pression inadmissible exercée par le gouvernement iranien, alors que ses difficultés étaient dues à son assujettissement au service militaire. Il a fait l'objet d'une discrimination car il n'a pas eu le préavis normal de non-renouvellement et son cas n'a pas été soumis à un organisme paritaire.

E. Le Centre développe son argumentation dans sa duplique et prie à nouveau le Tribunal de rejeter la requête. Quand bien même l'entrevue du requérant avec le Directeur ne peut pas constituer une réclamation interne et sa lettre du 7 juillet 1982 n'indiquait pas, contrairement aux dispositions de l'article 12.1, en quoi le non-renouvellement violerait les dispositions du Statut du personnel ou les termes du contrat, le Centre n'insiste pas sur sa conclusion quant à l'irrecevabilité. Il conteste certains des faits allégués par le requérant. Il maintient que celui-ci savait fort bien que les difficultés financières du Centre constituaient la raison pour laquelle il n'avait plus obtenu de contrat et la crainte de perdre son emploi ne devait jamais l'avoir quitté. Qu'il ait eu besoin de protection ou non en Iran, c'est par souci des convenances personnelles de l'intéressé que le Centre a eu recours à la fiction juridique d'un congé spécial. Il n'y a eu aucune irrégularité de forme, étant donné qu'il n'y a pas de procédure spéciale pour le non-renouvellement du contrat. Une assurance de renouvellement - qui n'a d'ailleurs pas été donnée en l'occurrence - n'obligerait pas une organisation à garder à son service du personnel en surnombre.

CONSIDERE :

1. Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du Directeur de ne pas renouveler ou prolonger son contrat d'emploi.

2. Entre le 25 août 1975 et le 30 juin 1982, le requérant a été occupé par le Centre en vertu d'une série de contrats à court terme. Le 2 mars 1981, il se rendit en Iran pour un mois de congé. En raison d'une maladie, puis du fait qu'il était mobilisable comme réserviste dans son pays, il ne put reprendre ses fonctions au Centre. Le 26 avril 1982, il fut informé que le Centre ne lui accorderait pas une nouvelle période de congé spécial et qu'il était "attendu à Turin le 1er juillet". Le 2 juin 1982, le Centre fit savoir au requérant que son contrat qui arrivait à expiration le 30 juin 1982, ne serait pas renouvelé, en lui demandant d'indiquer où les versements de fin de contrat devaient être faits.

3. En prolongeant le contrat du requérant durant son absence, le Centre était clairement mu par des considérations d'ordre humanitaire. Comme il est dit dans la réponse, le Centre s'était senti moralement responsable de ce qui pourrait arriver au requérant si le contrat n'était pas renouvelé, le renouvellement lui permettant de bénéficier, en sa qualité de fonctionnaire international, de la protection du bureau des Nations Unies en Iran. Comme il est dit dans la duplique, "la méthode choisie par le Centre consistait à maintenir avec l'intéressé un lien contractuel fictif. Cette fiction entraînait évidemment des inconvénients et des risques sérieux du point de vue juridique ...".

Sur la décision de non-renouvellement

4. Le requérant prétend que la décision de mettre fin à ses services a été discriminatoire en ce sens que les autres gardiens, qui sont tous de nationalité italienne, ont été affectés à d'autres positions. La décision de ne pas renouveler le contrat du requérant a été prise dans le cadre de mesures d'économie nécessitant la suppression de certains postes. Le requérant n'était pas qualifié pour occuper l'un quelconque des postes vacants disponibles au Centre et ses qualifications linguistiques n'étaient pas suffisantes pour permettre au Centre de lui trouver un emploi de remplacement. Cela étant, l'allégation de discrimination n'est pas fondée.

Sur la recevabilité

5. Dans sa duplique, le Centre déclare ne pas insister sur l'objection d'irrecevabilité formulée dans la réponse. De toute façon, c'est au Tribunal qu'il appartient de trancher la question de la recevabilité, mais il apparaît que l'entretien du requérant avec le Directeur le 30 juin 1982, joint à la lettre du 7 juillet 1982, équivalait à une réclamation formelle.

Sur le fond

6. En pareille occurrence, le Tribunal ne contrôle la décision que si elle émane d'un organe incompétent, est affectée d'un vice de forme ou de procédure, 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 conclusions manifestement inexactes. En l'espèce, le requérant soutient que le Centre ne lui a pas donné un préavis raisonnable pour la non-prolongation de son contrat. Le Centre admet qu'il est d'usage de donner un préavis d'au moins un mois, qui peut aller jusqu'à deux. Cependant, il affirme que le Statut du personnel ne contient aucune disposition à cet effet et qu'aucun droit contractuel ne résulte donc de la pratique suivie.

7. Comme le Tribunal l'a fait valoir dans l'affaire Haghgou (jugement No 421 rendu le 11 décembre 1980), la question de savoir si l'administration du Centre avait agi dans l'intention de donner à la mesure un effet contractuel doit être tranchée dans chaque cas compte tenu des circonstances. Pour ce qui est du non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée, le Tribunal estime que la pratique en usage peut avoir conduit les membres du personnel à considérer qu'un préavis raisonnable constitue un élément de leurs droits contractuels et que l'administration doit avoir accepté que les fonctionnaires peuvent subir des inconvénients et une perte financière s'ils n'ont pas reçu un tel préavis. Aussi, le Tribunal conclut-il que le bénéfice d'un préavis raisonnable de non-renouvellement était une condition du contrat d'emploi du requérant, condition dont l'inexécution peut être soumise à juste titre à l'examen du Tribunal.

8. Il importe de dire que les deux messages envoyés au requérant prêtaient à confusion. Il ne connaissait pas la fiction complexe élaborée par le Centre en vue de le protéger et il n'était pas déraisonnable pour lui d'interpréter le premier message comme un ultimatum de retourner à Turin pour le 1er juillet 1982, et il ne fut pas informé en termes clairs et non ambigus que le second message annulait le premier. Dans ces conditions, il y a lieu de dire que le préavis donné au requérant n'était pas adéquat.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. Le Centre paiera au requérant, à titre de réparation, la somme de 6.000 francs suisses.
2. Le surplus de la requête est rejeté.
3. Le requérant recevra 1.000 francs suisses pour ses dépens.

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

Prononcé à Genève, en audience publique, le 20 décembre 1983.

(Signé)

André Grisel
Jacques Ducoux
William Douglas
A.B. Gardner

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 7 juillet 2000.