

## SOIXANTE-DIX-HUITIEME SESSION

### Affaire MORIER

#### Jugement No 1418

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Union postale universelle (UPU), formée par M. Roland Morier le 6 janvier 1994 et régularisée le 12 janvier, la réponse de l'UPU du 29 mars, la réplique du requérant du 5 mai et la duplique de l'Organisation du 8 juillet 1994;

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. Le requérant, né en 1952 et jouissant de la double nationalité suisse et française, est entré au service du Bureau international de l'UPU à Berne en septembre 1991. Il a été affecté à la Section M (Informatique et base de données) où il devait accomplir une période de stage de deux ans en tant qu'informaticien de grade G.6.

Le 1er septembre 1992, il a bénéficié d'un avancement d'échelon. En outre, dans un rapport d'évaluation intérimaire du 29 septembre 1992, le chef de la section a estimé que ses prestations étaient dans l'ensemble satisfaisantes et qu'il remplirait probablement, le moment venu, les conditions pour une nomination à titre permanent.

En septembre 1992, la Section M a déménagé dans de nouveaux locaux, et, en janvier 1993, le personnel a été remanié : notamment, un nouveau chef de section a été nommé, et les attributions du requérant ont été modifiées.

Dans une note du 14 avril 1993 à l'intention du Directeur général, un collègue du requérant a déclaré avoir reçu un appel téléphonique de celui-ci le 8 avril, au cours duquel il aurait proféré "des menaces verbales contre Monsieur le Directeur général et des membres de la Section M". L'auteur de la note précisait également avoir, le 6 avril, constaté des "pannes" du système informatique. Par lettre du 17 mai au Directeur général, le requérant exprima le souhait de "prendre connaissance du contenu exact de la déclaration" de son collègue.

Le 21 mai, le chef de la Section M a établi un second rapport de stage, dans lequel il a formulé des appréciations plus que mitigées sur les services et la conduite du requérant. Dans une annexe en date du 24 mai à ce rapport, il citait les raisons qui auraient à son avis réduit l'efficacité du requérant, et précisait que, n'ayant constaté aucune amélioration malgré des mises en garde répétées, il ne souhaitait pas la prolongation de son contrat. Ce rapport, que le requérant n'a ni signé ni commenté, lui fut transmis par lettre du Sous-directeur général en date du 4 juin 1993.

Entre-temps, le 2 juin, le requérant, convoqué à un entretien avec le Sous-directeur général et les chefs des Sections K (Personnel) et M, apprit qu'au cours d'une réunion tenue le 27 mai le Comité de gestion avait décidé de mettre fin à ses fonctions, mais qu'il pouvait opter pour une séparation à l'amiable avec effet à la fin d'août 1993. Cette proposition fut réitérée par lettre en date du 7 juin, demeurée sans réponse.

Le 9 juin, le Vice-directeur général lui adressa un préavis de licenciement, précisant que son engagement prendrait fin le 7 juillet 1993 en vertu de l'article 9.1.1 c) du Statut du personnel, mais qu'il était déchargé de ses fonctions avec effet immédiat.

Le 21 juin, le requérant a saisi le Directeur général d'une demande de réexamen de la décision résiliant son engagement. Par lettre du 15 juillet, le Directeur général a informé le requérant qu'il maintenait ladite décision. Il lui a également transmis une note du chef de la Section M en date du 9 juillet, dans laquelle ce dernier indiquait craindre que le requérant ne tente de saboter l'infrastructure informatique du Bureau, en raison de menaces que celui-ci aurait proférées au cours de conversations téléphoniques avec son collègue auteur de la note du 14 avril.

Par lettre du 26 juillet 1993, conformément à la disposition 111.3.2 du Règlement du personnel, le requérant a saisi le Comité paritaire de recours. Le 30 août, celui-ci lui a transmis la note de son collègue en date du 14 avril. Le 13 septembre, le requérant a écrit à l'auteur de cette note pour en contester le contenu.

Dans son rapport du 17 septembre 1993, le comité, estimant que les droits de la défense n'avaient pas été respectés, a recommandé au Directeur général de reconsidérer sa décision et d'examiner la possibilité d'une réintégration du requérant.

Par lettre du 11 octobre 1993, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général maintint sa position.

B. Le requérant soutient que, pendant la période de son stage, l'Union a violé ses droits à formation, assistance et protection et, lors de son licenciement, son droit à une procédure régulière.

Il fait observer que l'organisation ne lui a pas adressé d'avertissements et l'a privé de son droit à être entendu : elle ne lui a pas permis de commenter le second rapport de stage, et ne lui a pas communiqué à temps la note de son collègue en date du 14 avril 1993. Il n'a donc pu ni améliorer ses performances ni se défendre des accusations portées contre lui. Il conteste être à l'origine des pannes du réseau informatique et prétend être "victime d'une campagne".

En outre, le contenu du second rapport de stage est inexact, car ses performances ne s'étaient nullement dégradées. Par conséquent, la décision de licenciement est irrégulière parce qu'elle a été basée sur des faits inexacts et prise en méconnaissance de faits essentiels.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du Directeur général du 11 octobre 1993; d'ordonner sa réintégration dans ses fonctions pour une période d'au moins six mois, ainsi que l'élimination de son dossier de tout document "portant atteinte à sa dignité et à sa carrière"; de lui octroyer à titre de dommages-intérêts un montant équivalant aux salaires qu'il aurait perçus depuis la date de son licenciement et jusqu'à celle de sa réintégration, "plus 5 pour cent par an", ainsi que 15 000 francs suisses à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'Union souligne que l'article 9.1.1 c) du Statut du personnel régissant la procédure de licenciement stipule que le Directeur général peut à tout moment mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire effectuant la période de stage précédant l'octroi d'une nomination à titre permanent "si, à son avis, cette mesure est dans l'intérêt de l'Union". Selon l'article 9.1.4, le Directeur général n'est pas tenu de prendre l'avis du Comité consultatif mixte "lorsqu'il est mis fin aux services d'un fonctionnaire nommé pour une période de stage". Enfin, aux termes de l'article 9.5.2 b) du Statut, le préavis doit être d'au moins trente jours. Cette condition a bien été respectée.

C'est à tort que le requérant se plaint de n'avoir pas été entendu : ses supérieurs l'ont à plusieurs reprises "incité à améliorer son comportement et son travail". En outre, il a eu l'occasion d'exprimer son point de vue lors de l'entretien du 2 juin 1993 et a été, par lettre du Sous-directeur général en date du 4 juin, convié à un entretien avec le Vice-directeur général, auquel il ne s'est pas rendu.

Le requérant n'a pas utilisé la possibilité qu'il avait de contester le rapport de stage du 21 mai 1993, qui a été établi conformément à la procédure en vigueur. La décision attaquée, qui repose sur de nombreuses appréciations négatives de son travail, tant par ses supérieurs que par ses collègues, n'est donc entachée ni d'arbitraire ni de vice de forme.

D. Dans sa réplique, le requérant prétend que c'est l'arrivée à la Section M du collègue ayant rédigé la note du 14 avril qui a entraîné une détérioration des relations de travail, et prétend n'avoir jamais été informé d'un mécontentement de ses supérieurs à son égard. Quant aux notes de ses collègues, il s'agit de "dépositions de complaisance" au contenu inexact.

Il conteste à nouveau la teneur du second rapport de stage, et fait valoir que la décision de licenciement, basée sur des accusations infondées de "sabotage", est irrégulière.

E. Dans sa duplique, la défenderesse affirme que les anciens collègues du requérant sont prêts à confirmer sous serment leurs appréciations négatives si le Tribunal l'estime nécessaire.

Elle maintient son argumentation et conteste que la décision de licenciement ait été basée sur des accusations de

sabotage.

Elle réaffirme, enfin, que le requérant était parfaitement au courant des manquements qui lui étaient reprochés.

CONSIDERE :

1. Le requérant a été engagé par l'UPU pour une période de stage de deux ans à compter du 10 septembre 1991 en qualité d'informaticien à la Section M "Informatique et base de données".

2. Dans le rapport intérimaire sur les services et la conduite du requérant, établi le 29 septembre 1992, les appréciations sur son travail au cours de l'année écoulée étaient "très bonnes" et "bonnes", à l'exception de celles relatives à la "sûreté dans le jugement" et la "connaissance de l'allemand", toutes deux jugées "suffisantes". Son chef de section a, en conséquence, estimé qu'il remplirait probablement le moment venu les conditions pour une nomination à titre permanent.

3. Le 21 mai 1993, le rapport pour sa deuxième année de stage, établi par son nouveau chef de section, fait état d'appréciations nettement inférieures, allant de "bonnes" à "insuffisantes". Le 2 juin 1993, le requérant a été invité à une réunion avec le Sous-directeur général, le chef de la Section du personnel et le chef de la Section M, qui l'ont informé des conclusions négatives de son rapport d'évaluation et lui ont offert une possibilité de séparation amiable. Toutefois, il n'a pas accepté cette offre. Le 4 juin, la Commission de coordination et de programmation a fait une proposition tendant à mettre fin immédiatement à son contrat.

4. Par lettre du 4 juin, le Sous-directeur général lui a transmis officiellement le rapport en lui demandant de le lui retourner dûment signé au plus tard le 7 juin. Il lui était en outre indiqué qu'il était attendu par le Vice-directeur général le 7 juin. De son côté, par lettre du 4 juin, le requérant écrivit au Vice-directeur général pour protester contre le déroulement de la réunion du 2 juin. Par lettre expresse du 7 juin, confirmée par une autre du 9 juin, le Vice-directeur général a mis fin aux services du requérant avec effet au 7 juillet 1993 et libération immédiate des fonctions. Le 21 juin, le requérant a sollicité du Directeur général un nouvel examen de cette décision. Mais le 15 juillet 1993, celui-ci lui a répondu qu'il maintenait la décision de licenciement pour les motifs énoncés dans une note annexée à sa lettre.

5. Sur saisine du requérant, le Comité paritaire de recours a, dans son rapport du 17 septembre 1993, recommandé au Directeur général l'annulation de sa décision pour vice de procédure et lui a demandé d'envisager la possibilité de réintégrer le requérant. Mais le Directeur général a rejeté les conclusions du comité et confirmé le licenciement par décision du 11 octobre 1993, déferée par la présente requête à la censure du Tribunal.

6. Le litige soumis au Tribunal porte donc sur le bien-fondé de la décision de licenciement prononcée en cours de stage. Aux termes de l'article 9.1.1 c) du Statut du personnel :

"En ce qui concerne les autres fonctionnaires y compris ceux qui effectuent la période de stage précédant l'octroi d'une nomination à titre permanent, le Directeur général peut, à tout moment, mettre fin à leur engagement si, à son avis, cette mesure est dans l'intérêt de l'Union."

Selon la jurisprudence, la décision de ne pas renouveler un contrat étant une décision d'appréciation, elle ne peut être annulée que si elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, ou si des éléments de faits essentiels n'ont pas été pris en considération, ou encore si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier, ou enfin si un détournement de pouvoir est établi. Ces critères, qui valent pour toutes les décisions d'appréciation, seront appliqués par le Tribunal avec une retenue particulière dans le cas d'une décision de ne pas confirmer l'engagement d'une personne accomplissant un stage; sinon le stage perdrait son caractère d'essai. Le but du stage est d'assurer à l'organisation le concours des personnes les plus qualifiées. Il convient donc de donner à l'administration la plus large latitude et la décision ne sera annulée que si elle est entachée d'un vice particulièrement grave ou manifeste. En outre, quand le non-renouvellement est motivé par des prestations insatisfaisantes, le Tribunal ne substituera pas sa propre appréciation à celle de l'organisation concernant l'aptitude du requérant à exercer ses fonctions. Ce sont ces principes que le Tribunal appliquera afin de déterminer si la décision de mettre fin au contrat du requérant était légale en l'espèce.

7. La requête soulève à l'encontre de la décision attaquée deux séries de griefs portant sur la violation, l'une du droit du stagiaire à la régularité matérielle de cette décision, et l'autre de son droit à un "juste procès" lors du licenciement pendant la période de stage.

## Sur la régularité matérielle de la décision de licenciement

8. Le requérant cherche à démontrer que la décision attaquée repose sur des erreurs de fait et sur la méconnaissance de faits essentiels. Il critique, en premier lieu, les allégations de l'Union selon lesquelles il "se caractérisait par une grande timidité et une crainte d'entrer en contact avec ses collègues" ou de participer à des "réunions de toute nature", et qu'il serait la cause de la "dégradation dans les relations de confiance avec ses supérieurs", en essayant "de se soustraire à tout contrôle". Il soutient que de telles allégations sont fausses, car elles sont inconciliables avec le fait que ses tâches l'amenaient à être en contact avec tous les collaborateurs de l'Union et des différentes sociétés extérieures de support. Il fait encore valoir que le chef de la Section M lui-même, en signe de confiance, l'avait confirmé dans un poste plus "relationnel" de communications. D'ailleurs, différentes réunions confirmeraient ses bonnes relations avec les collaborateurs de l'Union et jamais il n'aurait fait l'objet au cours de ces réunions de réprimande ou d'avertissements.

9. Pour sa part, sans contredire les éléments de fait énoncés par la requête, l'Union précise que les manquements reprochés au requérant ne se sont manifestés qu'après le déménagement effectué dans ses locaux en septembre 1992 et que c'est à partir de cette date qu'elle a observé chez l'intéressé un développement négatif de son comportement, la dégradation de ses relations avec ses supérieurs et la tentative d'échapper à tout contrôle. La défenderesse affirme que c'est postérieurement à cette date que le requérant n'a pas été confirmé dans le poste de communications auquel il fait allusion.

10. Certes, cette relation des faits ne correspond pas, pour le requérant, à la réalité, comme l'attesteraient à son avis plusieurs documents postérieurs à septembre 1992 concernant la mise en place d'un réseau local de type "Ethernet" à laquelle il aurait pris une part importante. Mais le Tribunal ne statuera pas sur cette controverse. Il lui suffit, en effet, de constater qu'une mise à jour du plan des activités de la Section M est intervenue en mai 1992 et que des changements y ont encore été apportés, notamment en janvier 1993. Or, en raison du caractère complexe et hautement technique des activités informatiques impliquées dans ces réaménagements, il n'est pas aisé de saisir la portée et l'impact exacts des modifications sur les responsabilités incombant au requérant au sein de la Section M. Le comportement du requérant vis-à-vis de ses collègues et de ses supérieurs était considéré - à en juger par la note du chef de section du 9 juillet 1993, annexée à la décision du 15 juillet - comme de nature à poser des problèmes, même si d'après le rapport intérimaire du 29 septembre 1992 son travail était caractérisé de "très bon" ou "bon". Quoi qu'il en soit, ce n'est pas sur ces problèmes que s'est basé le Directeur général : la simple lecture de la note suffit en effet pour constater qu'ils n'y sont pas mentionnés parmi les manquements retenus comme motifs de licenciement. Le premier moyen invoqué pour la requête manque donc en fait et ne peut être accueilli.

11. Pour la même raison le Tribunal n'examinera pas l'argument tiré par la requête de la prétendue inconsistance à la fois des accusations de sabotage et de détérioration de la qualité de ses prestations, y compris de sa connaissance du français. En effet, ces allégations ne figurent pas non plus dans la note du 9 juillet 1993, du moins au titre des motifs de licenciement. Si le chef de la Section M a fait allusion à des menaces de sabotage de sa part, c'est uniquement pour rappeler que pour des raisons de sécurité la recommandation avait déjà été faite par la note du 21 mai 1993 de contraindre le requérant "à quitter le Bureau définitivement le jour même où il prendra[it] connaissance de la décision à son égard".

12. La seule critique de la requête qui revête un caractère de pertinence est celle qui met en cause les appréciations sur la qualité de son travail. La requête s'en prend, sur ce point, à l'assertion du chef de la Section M selon laquelle "sauf exception, l'intéressé fournissait une contribution peu organisée, non documentée et désordonnée", alors qu'"afin de faire face à des travaux informatiques d'un certain niveau, la rigueur est indispensable". A titre d'exemples sont mis en exergue "l'installation d'un système de messagerie au Bureau international" dont le requérant était incapable de s'occuper de "façon systématique et durable" et le fait que "sur son bureau et dans ses armoires régnait le plus grand désordre".

13. Il n'appartient pas au Tribunal de substituer son jugement à cet égard à celui des supérieurs hiérarchiques du requérant qui, de par leur expérience professionnelle et leurs connaissances techniques, sont plus qualifiés pour souligner les insuffisances imputées au requérant. Il ne peut donc se satisfaire, pour remettre en question les appréciations incriminées, de la simple affirmation avancée par le requérant selon laquelle les nouvelles tâches qui lui ont été attribuées lors de la deuxième année de son stage démontrent le contraire de ce que soutient la défenderesse.

14. En définitive, le requérant ne fournit aucun élément susceptible d'étayer sa thèse selon laquelle la décision attaquée repose sur des faits inexacts ou méconnaît des faits essentiels. Par ailleurs, il n'est pas besoin de prendre en considération les trois pièces, annexées à la réponse de l'Union, auxquelles le requérant dénie tout effet de droit sous prétexte qu'elles contiennent des dépositions de complaisance. Les autres documents produits par les parties suffisent, en effet, à démontrer que ce moyen de la requête n'est pas fondé.

#### Sur le droit du stagiaire à une procédure équitable

15. Le requérant se plaint, sous cette seconde rubrique, de ce que la défenderesse a failli à l'obligation qui lui incombe de donner au stagiaire l'information relative à l'évaluation de son travail et de sa conduite au sein de l'organisation. Se prévalant de la jurisprudence, il fait valoir que le stagiaire doit connaître toute faute qu'il aurait commise et avoir la possibilité de s'améliorer. Or, on lui aurait dénié tout droit de réponse ou de réfutation à l'endroit des reproches sur lesquels l'Union s'est fondée pour le licencier, et ce en violation du droit substantiel à un "juste procès".

16. Cette argumentation ne peut être admise. Il résulte, en effet, du dossier que le requérant a bien été en plusieurs occasions informé de l'évaluation de la qualité ainsi que de la quantité de son travail. Dès le 29 septembre 1992, en application de la procédure d'évaluation des activités des stagiaires, un rapport intérimaire sur ses services et sa conduite a été établi qui lui a fait connaître les appréciations de ses supérieurs. Son chef de section a indiqué, par la suite, dans sa note du 9 juillet 1993, qu'il avait attiré son attention sur certains problèmes relatifs à son travail et avait, à plusieurs reprises, engagé une discussion avec lui afin de les résoudre. La défenderesse déclare à ce sujet, ce que le requérant ne conteste pas sérieusement, qu'il n'est pas habituel à l'UPU d'adresser des mises en garde écrites aux fonctionnaires dont on attend une amélioration, et que pour obtenir un changement de leur comportement, il est préférable d'en discuter ouvertement et librement avec eux dans le cadre d'un entretien, éventuellement en présence d'un témoin. Selon l'organisation, cette procédure a été suivie de nombreuses fois avec le requérant par son chef de section en présence du chef adjoint. Le requérant lui-même confirme que diverses réunions ont eu lieu entre lui et les différents chefs de section, même si, d'après lui, ces réunions ne lui ont pas permis d'être informé de ses manquements. Mais cette mise au point n'apparaît guère convaincante, car on voit mal les supérieurs hiérarchiques du requérant éviter soigneusement de discuter au cours d'entretiens avec un fonctionnaire accomplissant son stage de la manière dont il exerce les fonctions à lui confiées, d'autant plus que, comme il a été rappelé au considérant 10 ci-dessus, son comportement personnel posait des problèmes. En tout état de cause, lors d'une réunion tenue le 5 avril 1993 avec l'ensemble du personnel de la section M, le Directeur général a fait au requérant des remarques concernant le travail effectué par lui hors des horaires normaux. Le requérant peut difficilement nier que de telles remarques, adressées à un stagiaire, et quels que soient les termes dans lesquels elles ont été exprimées, traduisaient une certaine insatisfaction de la part de ses supérieurs hiérarchiques, puisqu'ils lui ont demandé pour des raisons de sécurité de respecter l'horaire normal de travail.

17. Le Tribunal note que le requérant a été informé oralement des conclusions négatives du rapport du 21 mai lors de la réunion qu'il a eue le 2 juin 1993, à son retour de congé, avec le Sous-directeur général, le chef de la Section du personnel et le chef de la Section M. Il est encore établi que l'avis de la Commission de coordination et de programmation en date du 4 juin lui a été notifié immédiatement, avec le texte du rapport du 21 mai, et que cette notification était assortie de l'invitation à se présenter chez le Vice-directeur général le 7 juin. Il avait donc tout loisir de préparer ses observations éventuelles pour les présenter au cours de cette entrevue. Or, non seulement il n'a pas donné suite à la convocation, mais encore il n'a pas renvoyé le rapport dûment signé, comme on le lui avait demandé, et n'a pas davantage formulé des commentaires. Dès lors, le Vice-directeur général ne pouvait que prendre la décision, le 7 juin, de licencier le requérant dans l'intérêt de l'organisation.

18. De ce qui précède, le Tribunal conclut que l'UPU a satisfait à l'obligation d'informer le requérant de l'évaluation de ses services et de sa conduite, et de lui donner de la sorte la possibilité de formuler des observations, avant que le Directeur général ne prit la décision définitive.

19. Par ailleurs, si, en raison de leur gravité particulière, les accusations de sabotage du système informatique qui auraient été proférées à son encontre le 9 avril 1993 appelaient une réponse adéquate, le requérant reconnaît lui-même qu'elles n'ont été maintenues dans aucune des réunions tenues avec ses supérieurs hiérarchiques. De plus, comme il a été indiqué au considérant 11 ci-dessus, les prétendus actes de sabotage ne sont nullement inclus parmi les motifs de la décision de licenciement. Le Tribunal ne perçoit donc pas la raison pour laquelle le requérant reproche à la défenderesse de ne lui avoir adressé à ce sujet aucune note écrite ou avertissement.

20. En conclusion, rien au dossier ne permet au Tribunal d'imputer à l'organisation une quelconque violation du principe général des droits de la défense. Il en est d'autant plus ainsi que le requérant a eu toute latitude d'exercer son droit de recours en saisissant le Comité paritaire de recours pour avis et, par la suite, en introduisant la requête devant le Tribunal. Au cours de l'instruction de sa requête et conformément à la procédure prévue par le Statut du Tribunal, il a encore pu prendre connaissance de manière précise des griefs élevés à son encontre par l'Union et y répondre amplement dans un mémoire en réplique. Dans ces conditions, le Tribunal ne peut que rejeter le moyen tiré de la violation du droit à un "juste procès".

21. Le rejet de la conclusion principale de la requête entraîne celui des conclusions tendant à l'élimination de tout document portant atteinte à la carrière du requérant ainsi qu'au paiement de dommages-intérêts et au remboursement de toutes les dépenses d'instance.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé par Sir William Douglas, Président du Tribunal, M. Edilbert Razafindralambo, Juge, et M. Pierre Pescatore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 1er février 1995.

William Douglas  
E. Razafindralambo  
P. Pescatore  
A.B. Gardner