

C. (n° 2)

c.

UIT

124^e session

Jugement n° 3846

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Union internationale des télécommunications (UIT), formée par M^{me} E. C. le 18 juin 2014 et régularisée le 27 août, la réponse de l'UIT du 11 décembre 2014, la réplique de la requérante du 21 février 2015 et la duplique de l'UIT du 26 mai 2015;

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 suivants :

La requérante se plaint des conditions de travail auxquelles elle a été soumise dans le cadre d'un détachement et fait grief à la défenderesse d'avoir violé les règles applicables en matière d'évaluation des performances.

Du 21 mars 2011 au 31 août 2012, la requérante fut détachée auprès du Bureau du développement des télécommunications (BDT) pour y exercer les fonctions d'assistante administrative du directeur de ce bureau. Lors de ce détachement, elle fut amenée à effectuer de nombreuses heures supplémentaires. Entre le 25 juin et le 3 août 2012, elle fut en congé de maladie. Elle prit ensuite, et jusqu'à la fin de son détachement, des jours de congé annuel.

Le 21 décembre 2012, la requérante écrivit au Secrétaire général pour, d'une part, dénoncer les conditions de travail «très dures» et «anormalement épuisantes» auxquelles elle affirmait avoir été soumise lors de son détachement et, d'autre part, demander que son rapport d'évaluation pour l'année 2011 soit finalisé et que le préjudice moral prétendument subi du fait du comportement de l'UIT soit réparé. L'administration sollicita alors du directeur du BDT qu'il fournisse des explications, ce qu'il fit le 11 avril 2013. Entre-temps, un rapport d'évaluation, portant sur l'ensemble de la période de détachement, avait été finalisé. Le 1^{er} mai, la requérante fut informée de la décision du Secrétaire général de rejeter sa demande de réparation d'un préjudice moral dont, selon lui, elle n'avait pas apporté la preuve. Le 12 juin, elle présenta une demande de réexamen de cette décision, qui fut rejetée le 23 juillet.

Le 21 octobre 2013, la requérante introduisit un recours auprès du Comité d'appel. Elle demanda que la décision du 23 juillet soit annulée, que le préjudice qu'elle estimait avoir subi soit réparé, que des dépens lui soient octroyés et, enfin, que le Comité d'appel recueille certains témoignages si les faits ne lui semblaient pas suffisamment établis. Ayant pris connaissance de la réponse du Secrétaire général, qui concluait au rejet du recours pour défaut de fondement, elle demanda l'autorisation de présenter une réplique, ce que le Comité d'appel lui refusa le 19 décembre 2013, tout en indiquant que le délai pour la communication de son rapport était prorogé pour cause de «force majeure», à savoir l'absence de certains de ses membres pour cause de mission ou de congé annuel, ainsi que la période de fermeture de l'UIT pendant les fêtes de fin d'année.

Le Comité d'appel rendit son rapport le 21 janvier 2014, au terme d'une procédure écrite. Concernant le moyen tiré du retard dans l'établissement du rapport d'évaluation pour l'année 2011, il estima que l'administration et la requérante en étaient toutes deux responsables et que cette dernière n'avait pas subi de préjudice du fait de ce retard. S'agissant des conditions de travail, il considéra qu'elles n'avaient pas été anormalement exigeantes mais qu'elles avaient entraîné des heures supplémentaires qu'il recommandait de compenser.

Dans un mémorandum du 21 mars 2014, qui constitue la décision attaquée, le Secrétaire général indiqua que, dans la mesure où la lettre du 21 décembre 2012 pouvait s'analyser comme une «demande implicite de compensation» d'heures supplémentaires, la requérante était invitée à introduire, au moyen du formulaire qui était joint, ses demandes de «compensation d'heures supplémentaires travaillées sur autorisation préalable» entre le 22 décembre 2011 et le 31 août 2012 — ce qu'elle refusa de faire. Il rejeta le recours pour le surplus, précisant que c'était à juste raison que, faute de motivation, le Comité d'appel avait refusé d'accéder à la demande de la requérante de présenter une réplique.

Le 18 juin 2014, la requérante saisit le Tribunal, lui demandant d'annuler la décision attaquée, d'ordonner la réparation du préjudice qu'elle estime avoir subi et, enfin, de lui octroyer des dépens.

Pour sa part, l'UIT sollicite du Tribunal qu'il rejette la requête comme dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. La requérante a saisi le Tribunal pour obtenir l'annulation de la décision attaquée. Elle demande également au Tribunal d'ordonner à la défenderesse, d'une part, de réparer le préjudice qu'elle estime avoir subi, et qu'elle a évalué à 30 000 euros au minimum, et, d'autre part, de lui verser 8 000 euros à titre de dépens.

2. La défenderesse demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité comme dénuée de fondement.

3. Pour convaincre le Tribunal de prendre en compte ses conclusions, la requérante énonce des arguments qui portent tant sur la légalité externe que sur la légalité interne.

4. Sur la légalité externe, la requérante estime que la procédure de recours interne, telle que mise en œuvre par la défenderesse, recèle trois vices : celui tenant au refus illégal opposé à sa demande de dépôt d'une réplique et au refus d'entendre des témoins, celui relatif au non-respect des délais de procédure et, enfin, celui portant sur la composition du Comité d'appel.

5. La requérante soutient que le refus opposé par le Comité d'appel à sa demande de dépôt d'une réplique méconnaît la portée du principe du contradictoire en ce qu'elle a été indûment privée de son droit d'être entendue dans des conditions satisfaisantes et d'un examen approfondi. S'agissant du refus d'entendre les témoins par elle désignés, le Comité d'appel ne s'est pas mis en position de fournir un avis éclairé au Secrétaire général. Elle ajoute que l'explication donnée dans la décision attaquée, selon laquelle la demande visant à pouvoir présenter une réplique devait être rejetée faute de motivation, est dépourvue d'effet juridique et qu'en tout état de cause elle n'avait pas à motiver sa demande.

Selon la défenderesse, le principe du contradictoire ne peut être invoqué pour justifier qu'une demande visant à pouvoir présenter une réplique soit automatiquement acceptée. Elle soutient que le Comité d'appel a pleinement exercé sa compétence et qu'il a estimé, dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, qu'il disposait de toutes les informations pertinentes pour rendre son rapport. Elle soutient également qu'il relève de la seule responsabilité du fonctionnaire de motiver sa demande visant à pouvoir répliquer au moment où il la dépose et que ladite demande doit être rejetée si la motivation ne l'accompagne pas.

6. Dans son jugement 3590, qui concernait les mêmes parties, le Tribunal a rappelé ce qui suit :

«[S]ans qu'il importe que le droit de répliquer soit ou non prévu dans la réglementation de la procédure de recours interne, ce droit doit être reconnu au fonctionnaire intéressé lorsque l'administration expose à l'organe consultatif des arguments décisifs que l'auteur du recours ne pouvait connaître (voir les jugements 3223, au considérant 6, et 3438, au considérant 9). Tel a été le cas en l'occurrence. Le refus implicite d'autoriser la requérante à se déterminer sur la réponse du [Secrétaire général] est d'autant moins admissible qu'il ne pouvait se justifier pour des raisons de célérité de la procédure, étant donné que le Comité d'appel venait d'annoncer que la présentation de son rapport était retardée.

En n'autorisant pas la requérante à répliquer, en toute connaissance de cause, comme elle le demandait, le Comité d'appel a, partant, violé le droit d'être entendu qu'implique le principe du contradictoire.»

La requête avait été admise pour ce motif.

Dans la présente espèce, le refus du Comité d'appel d'autoriser le dépôt d'une réplique par la requérante n'est pas constitutif d'une violation du principe du contradictoire, parce que la réponse de la défenderesse n'apportait pas d'éléments véritablement nouveaux. S'agissant des témoins que la requérante a voulu faire entendre, le Comité d'appel n'était pas dans l'obligation de les convoquer dans la mesure où il appartient à cet organe d'apprécier l'opportunité d'une telle mesure.

7. S'agissant du grief tiré du non-respect des délais de procédure, la requérante souligne que la procédure de recours interne qui a été suivie en l'espèce a violé le paragraphe 4 de la disposition 11.1.1 du Règlement du personnel dès lors que le Comité d'appel a décidé de proroger le délai pour la communication de son rapport au-delà de dix semaines au motif que des missions, des congés annuels et la fermeture des bureaux auraient créé un cas de «force majeure». Or, les circonstances évoquées n'en constituaient pas un.

Pour la défenderesse, l'ensemble de la procédure interne s'est déroulée dans le délai de quatorze semaines prescrit à l'alinéa f) du paragraphe 4 de la disposition 11.1.1 précitée. Elle ajoute que la notion de force majeure doit s'interpréter dans un sens large; les événements mentionnés par le Comité d'appel constituent des circonstances exceptionnelles objectives; elle estime par ailleurs que la prorogation du délai de communication de son rapport n'a causé aucun préjudice moral à la requérante.

8. L'alinéa f) du paragraphe 4 de la disposition 11.1.1 du Règlement du personnel est ainsi rédigé :

«[E]n cas de force majeure, le Comité d'appel (ou, si le Comité ne peut se réunir immédiatement, son président) peut proroger les délais stipulés aux alinéas a), c) et e) du présent [paragraphe]; toutefois la durée totale de la procédure pour quelque cas que ce soit ne doit pas dépasser [quatorze] semaines à compter de la date à laquelle l'appel a été introduit. Si une prorogation est accordée en vertu du présent alinéa, les deux parties en sont informées.»

Le Tribunal est d'avis, ainsi que le reconnaît la défenderesse elle-même, que les événements invoqués par le Comité d'appel ne constituent pas des événements «étrangers à la défenderesse,

imprévisibles et irrésistibles». Elle ne peut donc invoquer la force majeure pour expliquer le non-respect du délai de communication du rapport dudit comité. Mais, en l'espèce, cette irrégularité n'a eu aucune conséquence concrète et ne saurait ouvrir droit à des dommages-intérêts.

9. Sur la composition irrégulière du Comité d'appel, la requérante qui, au moment de l'introduction de son recours, était affectée au Secrétariat général, affirme que la désignation comme président dudit comité d'un président suppléant relevant lui aussi du Secrétariat général est contraire au paragraphe 3 de la disposition 11.1.1 du Règlement du personnel et la prive d'une garantie d'impartialité.

Pour la défenderesse, la composition du Comité d'appel a été régulière et légale au regard de la lettre et de l'esprit des règles applicables. En l'espèce, il a été valablement jugé que c'était le président suppléant qui devait assurer la présidence du Comité d'appel pour examiner le recours de la requérante, dès lors que ce recours «était motivé par des événements ayant eu lieu pendant la période de son détachement au[près du] BDT, ou y ayant trait».

10. Le paragraphe 3 de la disposition 11.1.1 du Règlement du personnel se lit comme suit :

«Le Comité d'appel, qui est assisté d'un Secrétaire désigné pour une période de deux ans par le Secrétaire général, siège dans la composition suivante:

- a) un président ou un président suppléant; le Comité d'appel est présidé par le président suppléant en cas d'absence du président ou pour l'examen de cas relatifs aux fonctionnaires appartenant au Secrétariat général si le président y appartient ou au même Bureau que le président dans les autres cas;
- b) un membre ou un membre suppléant faisant partie du Secrétariat général ou, le cas échéant, du Bureau auquel appartient le requérant; et
- c) un membre représentant le personnel.»

Le Tribunal constate que le Comité d'appel était régulièrement composé. En effet, la requérante ayant été affectée au BDT, c'est à juste titre que le président du Comité d'appel a été remplacé par le président

suppléant en application de la règle ci-dessus. La circonstance que l'affectation de l'intéressée au BDT résultait d'un détachement est indifférente au regard de l'application de cette règle, qui vise, afin de garantir l'impartialité du Comité d'appel, à éviter que le recours interne d'un fonctionnaire soit examiné par un organe de recours présidé par une personne ayant une trop grande proximité professionnelle avec lui.

11. Pour justifier la violation de la légalité interne et demander conséquemment une réparation, la requérante soutient que la défenderesse a eu un comportement fautif qui lui a créé un préjudice moral et a entraîné la dégradation de son état de santé. Elle estime que le comportement fautif de la défenderesse résulte du retard dans l'établissement de son rapport d'évaluation et des conditions «anormales» de travail auxquelles elle a été soumise.

Sur l'évaluation du travail, la requérante affirme que la défenderesse a manqué à son devoir de procéder à une évaluation en décembre 2011 et à une autre en septembre 2012, relativement à sa période de détachement; que les explications du directeur du BDT sont empreintes de mauvaise foi; et que, pour elle, il n'y a ni faute de sa part ni excuse valable.

S'agissant des conditions de travail, elle fait savoir que le directeur du BDT s'est montré à la fois trop indifférent et trop exigeant à son égard, alors qu'elle s'est retrouvée confrontée à des conditions de travail anormales. Les conditions particulières liées à la fonction d'assistant administratif — une lourde charge de travail, une disponibilité et une flexibilité élevées de la part du titulaire — dissimulent, en l'espèce, des conditions anormales et abusives de travail, qui se sont dégradées en 2012. La situation était telle qu'elle n'a pas pu épuiser les jours de congé acquis en 2011 et n'a pris aucun congé annuel avant l'arrivée de la nouvelle assistante administrative.

12. Pour la défenderesse, quelles que soient les raisons du délai écoulé pour la finalisation du seul rapport d'évaluation établi concernant l'ensemble de la période de détachement, la requérante ne démontre pas l'existence d'un préjudice.

Elle estime, par ailleurs, que, s'il est vrai que les conditions de travail d'un assistant administratif sont particulièrement exigeantes et importantes, ce qui justifie que le poste soit classé au grade G.7, elles n'en sont pas pour autant anormales ou abusives. La requérante ayant décidé de ne pas se prévaloir du système de compensation des heures supplémentaires, elle ne peut alléguer sa propre turpitude.

13. La question que pose le grief soulevé par la requérante au sujet de ses conditions de travail est de savoir si, effectivement, les faits dénoncés sont avérés et s'ils lui ont créé un préjudice. Le Tribunal est d'avis que la requérante se plaint sans toutefois fournir d'éléments concrets permettant de démontrer que les tâches qui lui étaient assignées étaient d'une difficulté telle qu'elles étaient anormales ou abusives. Elle présente certes des témoignages de personnes ayant occupé son poste ou ayant travaillé aux ressources humaines auprès du BDT, faisant état d'une surcharge de travail, mais cela n'est pas suffisant pour admettre que la requérante a été soumise à des conditions de travail anormales ou abusives. Dès lors, il ne peut être admis qu'elle a travaillé dans de telles conditions.

14. Sur la question des heures supplémentaires, il n'est pas contesté que la requérante a travaillé au-delà des heures réglementaires et avait normalement droit au paiement de celles-ci; cependant, ayant refusé le système de compensation proposé par la défenderesse, qui avait reconnu cette situation, la requérante a renoncé à vouloir réclamer une quelconque réparation. Par conséquent, la défenderesse n'a commis aucune faute à l'égard de la requérante quant aux conditions de travail qu'elle lui imposait. Ce moyen doit être rejeté.

Sur la tardiveté du rapport d'évaluation, le Tribunal rappelle le droit de tout fonctionnaire international d'être informé de l'appréciation portée par ses supérieurs hiérarchiques sur sa manière de servir (voir les jugements 1394, au considérant 5, 2067, au considérant 10, ou 3171, au considérant 30). C'est donc un devoir d'évaluer en temps utile le travail du fonctionnaire. En ne le faisant pas, l'organisation manque à ses obligations à l'égard de ses agents. En l'espèce, ce n'est que le 8 février 2013 que la requérante a eu un entretien d'évaluation avec le directeur

du BDT. Le 11 février 2013, elle lui a transmis le rapport d'évaluation signé, contestant certaines des notes qui lui avaient été attribuées. Les arguments de la défenderesse selon lesquels la requérante a eu un avancement d'échelon et savait que, dès la fin de l'année 2011, le directeur du BDT était pleinement satisfait de ses services ne sauraient la dispenser de lui délivrer en bonne et due forme son rapport d'évaluation dans le délai requis par les dispositions applicables. Le Tribunal estime que le retard pris pour l'établissement du rapport d'évaluation est constitutif d'un manquement par l'organisation à ses propres obligations. Il constate cependant que, contrairement à ce que soutient la requérante, cette irrégularité n'a pas eu de conséquence concrète à son égard.

15. Il résulte de ce qui précède que, la décision du 21 mars 2014 n'étant entachée que d'irrégularités vénielles, il n'y a pas lieu d'en prononcer l'annulation. La requête sera donc rejetée dans toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 28 avril 2017, par M. Claude Rouiller, Président du Tribunal, M. Patrick Frydman, Juge, et M^{me} Fatoumata Diakité, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 28 juin 2017.

CLAUDE ROUILLER

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

DRAŽEN PETROVIĆ