

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

T.

c.

Organisation ITER

136^e session

Jugement n° 4680

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale ITER pour l'énergie de fusion (Organisation ITER), formée par M. J. T. le 20 avril 2020, la réponse de l'Organisation ITER du 21 juillet 2020, la réplique du requérant du 18 septembre 2020 et la duplique de l'Organisation ITER du 21 décembre 2020;

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 suivants:

Le requérant conteste la décision de prononcer à son encontre la sanction disciplinaire de révocation sans droit à l'indemnité de perte d'emploi.

Le requérant est entré au service de l'Organisation ITER en juillet 2010 en qualité de consultant. En mars 2018, il fut nommé au poste d'acheteur, au grade G-4, au sein de la Section support installations et management du chantier de la Division des accords et contrats. En octobre 2018, ayant terminé avec succès sa période probatoire, il vit son contrat de travail confirmé. En février 2019, sa cheffe de section et supérieure hiérarchique, M^{me} C., rendit une évaluation globalement positive de sa performance, tout en indiquant qu'il devrait «contrôler sa

colère et sa frustration et [...] mieux les gérer»*, et lui recommanda de suivre «une formation à la communication efficace et à la négociation»*. À partir de mai 2019, divers échanges de courriels entre le requérant et M^{me} C. révélèrent des divergences professionnelles et une relation de travail tendue.

Le 31 juillet 2019, le Directeur général notifia au requérant des allégations de faute professionnelle qui avaient été formulées contre lui et lui accorda un délai de huit jours ouvrés pour répondre. Ces allégations étaient résumées comme suit:

- les 9 et 10 juillet 2019, le requérant avait présenté une offre restreinte pour validation par son chef de division. Toutefois, il ne s’agissait pas de l’offre signée par sa cheffe de section, M^{me} C., et comportant ses commentaires, mais d’une photocopie de la feuille d’identification du contrat (feuille de couverture du contrat) que le requérant avait faite et sur laquelle figurait la signature de la cheffe de section mais pas ses commentaires, qui avaient été supprimés (première allégation);
- il avait reproché à un collègue chargé des achats d’avoir consulté la Section des affaires juridiques au sujet de la présence dans les locaux de l’Organisation ITER de l’employée d’une entreprise externe, même si une telle consultation était normale. Cette question n’était pas liée à son travail et il n’aurait pas dû utiliser sa position pour influencer le traitement réservé à cette employée (qui était prétendument la compagne du requérant) par l’Organisation ITER (deuxième allégation);
- à plusieurs reprises, il avait eu un comportement agressif et inapproprié à l’égard de M^{me} C. dans des communications tant écrites que verbales (troisième allégation).

Le requérant répondit par écrit le 9 août 2019. Il contesta la troisième allégation, relevant que, bien qu’il ait eu «des discussions animées avec M^{me} [C.]»* et que «certains courriels [...] [aient] pu être considérés comme “forts”», il ne s’était jamais «comporté de manière

* Traduction du greffe.

agressive, que ce soit dans les communications écrites ou verbales»*. Il contesta également la deuxième allégation qu'il qualifia de «fallacieuse, fautive et totalement inexacte»*. S'agissant de la première allégation, bien qu'il ait admis que la version de la page de couverture du contrat présentée au chef de division pour validation était effectivement une photocopie et non la version imprimée initialement signée par M^{me} C., il expliqua que les commentaires formulés par cette dernière sur la page de couverture du contrat n'étaient pas pertinents, ce qu'il avait indiqué à M^{me} C., et qu'ils n'avaient absolument aucune incidence sur la validation ou la signature de la procédure d'appel d'offres. Il ajouta qu'en général la page de couverture était un document interne n'ayant qu'une valeur informative et qui était normalement actualisé à divers stades de la procédure d'appel d'offres. Le requérant se plaignait du fait que son «travail et les tâches associées devenaient presque impossibles à effectuer dans les délais impartis en raison de longues périodes d'examen et d'approbation des documents, suivies de modifications de pure forme et non essentielles de la documentation qui [étaient] principalement des préférences personnelles plutôt que de véritables améliorations»*, situation qu'il qualifiait de «perturbante et frustrante»*. Il se demandait s'il n'avait pas été «personnellement désigné pour être soumis à une contrainte inutile allant jusqu'au harcèlement»*, exprimant l'idée qu'il semblait y avoir «un conflit de personnalités entre M^{me} [C.] et [lui]-même»*, qui pourrait être résolu s'il était affecté dans une autre section de la Division des accords et contrats.

Par lettre du 21 août 2019, le Directeur général informa le requérant que, après avoir dûment pris en considération sa réponse écrite, il jugeait fondée la première allégation formulée à son encontre car le requérant avait reconnu les faits sous-jacents, qui, conformément aux règles de l'Organisation ITER, constituaient une faute. S'agissant des deuxième et troisième allégations, le Directeur général informa le requérant qu'il les considérait comme potentiellement fondées et qu'il avait donc décidé d'ouvrir une enquête. Revenant sur l'insinuation du requérant selon laquelle il aurait été victime de harcèlement, le

* Traduction du greffe.

Directeur général lui conseilla de suivre la procédure applicable s'il souhaitait déposer une plainte pour harcèlement. Pendant l'enquête qui s'ensuivit et qui fut menée par le Département des affaires juridiques et des ressources humaines, le requérant fut entendu le 5 novembre 2019 et il signa le compte rendu de son audition le 12 novembre 2019.

Précédemment, le 12 août 2019, le médecin du requérant avait écrit au médecin du travail pour l'informer que la santé de son patient s'était détériorée pour des raisons liées à son environnement de travail et il demanda que des mesures appropriées soient prises pour soutenir l'intéressé. Le 22 août 2019, le médecin du travail se dit préoccupé par l'état de santé du requérant et recommanda de placer celui-ci en arrêt de travail et de le transférer dans une autre section. Finalement, le requérant fut placé en congé de maladie du 23 août au 4 novembre 2019. À compter du 2 janvier 2020, il fut transféré dans une autre section de la Division des accords et contrats.

Entre-temps, par une lettre du 19 décembre 2019 (notification des allégations), le Directeur général avait informé le requérant que, compte tenu des résultats de l'enquête qui s'était achevée le 10 décembre 2019, il avait conclu que, même si la deuxième allégation devait être abandonnée faute de preuves substantielles, les première et troisième allégations étaient fondées et devaient être considérées comme constitutives d'une faute grave en violation de l'article 2.3 du Règlement du personnel et du Code de conduite. Il avait invité le requérant à répondre dans un délai de dix jours ouvrés. Le requérant répondit le 14 janvier 2020, se dit surpris du fait que les première et troisième allégations formulées à son encontre soient qualifiées de fautes graves, nia toute intention malveillante dans ses actions et demanda au Directeur général de reconsidérer sa conclusion.

Le 20 janvier 2020, le Directeur général écrivit au requérant pour l'informer que, dans un délai de cinq jours ouvrés, il pourrait demander par écrit que l'affaire soit examinée par un conseil de discipline, conformément à l'article 23.2 du Règlement du personnel. Le requérant ne présenta pas de demande en ce sens et, par lettre du 28 janvier 2020, le Directeur général l'informa que, compte tenu de la gravité des allégations, il avait décidé de prononcer à son encontre la sanction

disciplinaire de révocation sans droit à l'indemnité de perte d'emploi en application de l'alinéa a) de l'article 23.3 du Règlement du personnel. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée ou, à titre subsidiaire, si une sanction disciplinaire est jugée nécessaire, d'ordonner à l'Organisation ITER de remplacer la sanction disciplinaire prononcée par une sanction moins sévère. Il demande également à être réintégré dans son ancien poste ou dans un autre poste correspondant à son expérience et à ses qualifications, avec effet rétroactif à compter de la date de résiliation de son contrat, et sollicite le versement de l'ensemble des traitements et allocations qu'il aurait perçus à compter de cette date et jusqu'à la date de sa réintégration. Dans l'éventualité où il ne serait pas réintégré, il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant aux traitements, allocations et pension de retraite qu'il aurait perçus s'il n'avait pas été révoqué, à compter de la date de résiliation de son contrat et jusqu'à l'expiration de son contrat de durée déterminée de cinq ans, y compris les sommes qu'il pourrait être amené à payer au titre de l'impôt national sur les montants alloués par le Tribunal. Il réclame une indemnité pour tort moral d'un montant de 50 000 euros au titre du préjudice qui lui aurait été causé par la décision attaquée, ainsi que les dépens qu'il a encourus, y compris, notamment, ceux liés à la préparation de la présente requête.

L'Organisation ITER demande au Tribunal de rejeter la requête. Si le Tribunal décidait d'annuler la sanction disciplinaire prononcée à l'encontre du requérant, elle soutient que celui-ci ne devrait pas être réintégré, car il a trahi la relation de confiance entre lui et l'Organisation, et que l'affaire devrait être renvoyée à l'Organisation. En ce qui concerne la demande de remboursement de toute somme que le requérant pourrait être amené à payer au titre de l'impôt national sur les montants alloués par le Tribunal à titre de dommages-intérêts pour tort matériel, l'Organisation ITER affirme qu'elle est irrecevable faute d'un intérêt à agir né et actuel.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant était membre du personnel de l'Organisation ITER jusqu'à sa révocation pour faute notifiée par une lettre du Directeur général datée du 28 janvier 2020. Telle est la décision attaquée dans la présente procédure.

2. Au moment des faits, le requérant occupait un poste d'acheteur, au grade G-4, au sein de la Section support installations et management du chantier de la Division des accords et contrats. Sa cheffe de section et supérieure hiérarchique était M^{me} C. Le 31 juillet 2019, le Directeur général a écrit au requérant pour lui faire part de trois allégations de faute professionnelle constituant, selon lui, une violation de diverses dispositions du Règlement du personnel. Selon la première allégation, il avait présenté une offre restreinte pour validation par son chef de division, qui n'était pas celle que M^{me} C. avait signée en tant que cheffe de section et qui comportait ses commentaires. Il s'agissait d'un document contenant une copie qu'il avait faite de la feuille d'identification du contrat, sur laquelle figurait la signature de M^{me} C. mais pas ses commentaires. Ces faits essentiels n'ont jamais été contestés par le requérant et, objectivement, il ne s'agissait pas d'une transgression mineure. La deuxième allégation concernait les reproches adressés par le requérant à un collègue. Elle n'était pas à l'origine, même partiellement, de la décision de révocation et il n'y a pas lieu de l'examiner en détail. Selon la troisième allégation, le requérant s'était comporté à plusieurs reprises de manière agressive et inappropriée à l'égard de sa cheffe de section, M^{me} C., tant dans ses communications écrites que verbales.

3. Les événements survenus entre cette lettre du 31 juillet 2019 et la lettre de révocation du 28 janvier 2020 sont exposés ci-dessus et il n'y a, pour l'essentiel, pas lieu de s'y attarder davantage compte tenu de la conclusion du Tribunal concernant l'un des moyens du requérant, qui s'avère déterminante, quoique pour d'autres raisons de celles avancées par l'intéressé. Selon ce moyen, il aurait dû être informé, mais ne l'a pas été, qu'il allait être révoqué avant que la lettre de révocation ne soit

envoyée. Toutefois, il convient de noter plusieurs points de détail factuels. Le Directeur général a écrit au requérant le 19 décembre 2019. Il l'a informé que les première et troisième allégations de faute étaient fondées et constituaient une faute grave. Il a invité le requérant à répondre. Ce dernier l'a fait par une lettre datée du 24 janvier 2020, dans laquelle il s'est dit surpris que les première et troisième allégations soient qualifiées de faute grave et a demandé au Directeur général de reconsidérer la qualification de sa conduite en tant que faute grave. Le Directeur général a répondu à cette lettre le 20 janvier 2020 et pris note de la demande du requérant en vue de la reconsidération de la qualification de sa conduite. Dans sa lettre, le Directeur général a fait deux déclarations importantes. Premièrement, il a indiqué ce qui suit: «Je vous informe par la présente qu'une sanction disciplinaire parmi celles énumérées à l'article 23.2 du Règlement du personnel sera prononcée à votre encontre»*. Le Directeur général n'a pas précisé laquelle des quatre sanctions, allant du blâme écrit à la révocation, était envisagée. Deuxièmement, il a informé le requérant qu'il pouvait demander que l'affaire soit examinée par un conseil de discipline et qu'il disposait d'un délai de cinq jours ouvrés pour le faire. Or le requérant n'a pas présenté de demande en ce sens. Une question qui n'a pas été expressément abordée par le Directeur général était celle de savoir s'il maintenait sa qualification de la conduite en tant que faute grave.

4. La sanction de révocation a été révélée pour la première fois dans la lettre du 28 janvier 2020. Ainsi, au moment où il a été demandé au requérant s'il souhaitait faire examiner l'affaire par un conseil de discipline, il ne savait pas, du moins pas avec certitude, si le Directeur général maintenait sa qualification de la conduite en tant que faute grave et encore moins quelle sanction disciplinaire était précisément envisagée.

5. L'article 23 du Règlement du personnel régit la procédure disciplinaire. L'alinéa g) de l'article 23.2 prévoit notamment que, «[a]près réception des observations du membre du personnel concerné [en l'espèce la lettre du requérant du 14 janvier 2020], le directeur

* Traduction du greffe.

général notifie le membre du personnel concerné par écrit dans les huit jours ouvrés, soit qu'une sanction disciplinaire parmi celles énumérées à l'article 23.3 du présent Règlement sera prononcée, soit qu'aucune sanction disciplinaire ne sera prononcée». L'alinéa h) de l'article 23.2 confère au membre du personnel concerné le droit de faire examiner l'affaire par un conseil de discipline. L'alinéa k) de l'article 23.2 indique clairement que le Conseil de discipline peut formuler une recommandation, mais que le Directeur général n'est pas lié par son avis. L'alinéa j) de l'article 23.2 indique que les procédures du Conseil de discipline sont exposées à l'annexe VII du Règlement du personnel. Conformément à l'alinéa c) du paragraphe 2 de l'annexe VII, le Conseil de discipline transmet son avis motivé au Directeur général et «[c]et avis inclut une recommandation quant à savoir si une sanction disciplinaire est justifiée, et le cas échéant, sur la sévérité de ladite sanction disciplinaire».

6. La question d'interprétation que soulève ce cadre réglementaire est celle de savoir si l'alinéa g) de l'article 23.2 oblige le Directeur général à informer le membre du personnel concerné de la sanction disciplinaire précise qu'il a l'intention de prononcer à son encontre ou s'il est suffisant de répéter, comme il l'a fait en l'espèce, qu'une sanction disciplinaire parmi celles énumérées sera prononcée. Cette disposition est ambiguë. Selon une première interprétation, les termes «notifie le membre du personnel concerné [...] qu'une sanction disciplinaire parmi celles énumérées à l'article 23.3 du présent Règlement sera prononcée» imposent de préciser quelle sanction disciplinaire sera prononcée, dès lors que l'expression «parmi celles énumérées à l'article 23.3» permet d'identifier les quatre sanctions parmi lesquelles l'une peut être choisie et prononcée. Selon la seconde interprétation, il suffit de répéter qu'une sanction disciplinaire non définie parmi celles énumérées à l'article 23.3 sera prononcée. Dans le jugement 4639, au considérant 3, le Tribunal a déclaré ce qui suit:

«Selon la jurisprudence du Tribunal, il est de règle, en matière d'interprétation des textes, qu'il convient de donner aux mots leur sens évident et ordinaire et que les termes d'un texte doivent être analysés de manière objective en fonction de leur contexte, de leur objet et de leur but (voir, par exemple, les jugements 4066, au considérant 7, 4031, au considérant 5, ou 3744, au considérant 8).

Lorsque, après mise en œuvre de cette méthode d'interprétation, subsiste une ambiguïté dans le texte à appliquer, les dispositions statutaires ou réglementaires édictées par une organisation internationale doivent, par principe, être interprétées dans le sens favorable aux intérêts de ses fonctionnaires, et non à ceux de l'organisation elle-même (voir, par exemple, les jugements 3539, au considérant 8, 3355, au considérant 16, 2396, au considérant 3 a), 2276, au considérant 4, ou 1755, au considérant 12).»

Il serait évidemment favorable aux intérêts du membre du personnel concerné d'interpréter l'alinéa g) de l'article 23.2 comme imposant de préciser quelle sanction disciplinaire sera prononcée (sous réserve, bien entendu, des procédures prévues à l'article 23 lui-même) afin de lui permettre de disposer des informations nécessaires pour répondre à la question de savoir s'il souhaite ou non qu'un conseil de discipline examine l'affaire. En règle générale, le membre du personnel concerné sera beaucoup plus enclin à demander un tel examen si la révocation est envisagée plutôt que, par exemple, un blâme écrit. Comme l'a relevé le Tribunal dans l'une des premières affaires dont il a été saisi (voir le jugement 203, au considérant 2), les sanctions disciplinaires de renvoi et de renvoi sans préavis exposent le membre du personnel qu'elles frappent et sa famille à subir un tort souvent considérable. Cette interprétation, à savoir que la sanction disciplinaire précisément envisagée doit être notifiée conformément à l'alinéa g) de l'article 23.2, donnerait également lieu à une procédure plus équitable et plus équilibrée. Elle serait en effet plus équitable parce qu'elle donnerait au membre du personnel concerné l'occasion de faire valoir devant le Conseil de discipline que la sanction disciplinaire envisagée est disproportionnée ou inappropriée et permettrait par ailleurs au Conseil de discipline d'examiner la sanction envisagée avant de formuler la recommandation requise à l'alinéa c) du paragraphe 2 de l'annexe VII du Règlement du personnel.

7. Les conclusions qui précèdent reposent sur l'interprétation de dispositions spécifiques de l'article 23 du Règlement du personnel et, à cet égard, des observations générales telles que celles figurant dans le jugement 1764, au considérant 7, invoquées par l'organisation défenderesse ne sont pas d'une grande pertinence. En conséquence, l'Organisation n'a pas respecté l'article 23 du Règlement du personnel, ce qui suffit à

justifier l'annulation de la décision attaquée portant révocation du requérant. Étant donné que la décision de révocation sera annulée, l'affaire devra être renvoyée à l'organisation défenderesse pour faire en sorte que les procédures de l'article 23 du Règlement du personnel soient dûment suivies, y compris, si le requérant en décide ainsi, pour que l'affaire soit examinée par un conseil de discipline. En ordonnant cette mesure, le Tribunal n'entend pas remettre en cause la procédure menée préalablement à la lettre du 20 janvier 2020. L'annulation de la décision du 28 janvier 2020 n'est pas censée avoir pour effet la réintégration du requérant ou l'octroi d'un droit à un traitement ou à d'autres émoluments dans l'attente du résultat définitif de la procédure disciplinaire (voir les jugements 4065, au considérant 8, et 3731, au considérant 9).

8. Le requérant a droit à une indemnité au titre du tort moral que lui a causé sa révocation sans préavis du fait de la mesure qui a été appliquée et de la restriction, du moins sur le plan pratique, de son droit de demander l'examen de sa situation et des allégations formulées contre lui par le Conseil de discipline. Le montant de cette indemnité est fixé à 20 000 euros. Le requérant a également droit à des dépens, fixés à 10 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision attaquée portant révocation du requérant est annulée.
2. L'affaire est renvoyée à l'Organisation ITER, comme indiqué au considérant 7 ci-dessus.
3. L'Organisation ITER versera au requérant une indemnité de 20 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
4. L'Organisation ITER versera au requérant la somme de 10 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 5 mai 2023, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 7 juillet 2023 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE PATRICK FRYDMAN CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ