



ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT

Greffe du Tribunal Administratif
Registry of the Administrative Tribunal

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement du Tribunal administratif
rendu le 8 mars 2001

JUGEMENT DANS L'AFFAIRE N° 049

Monsieur G.
c/ Secrétaire général

JUGEMENT DANS L'AFFAIRE N°049 DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Séance tenue le mercredi 28 février 2001
à 11 heures, au Château de la Muette,
2 rue André-Pascal à Paris

Le Tribunal administratif était composé de

Monsieur Jean MASSOT, Président,
Monsieur le Professeur James R. CRAWFORD
et Monsieur le Professeur Arghyrios A. FATOUROS,

Monsieur Colin McINTOSH et Madame Christiane GIROUX assurant les services du Greffe.

M. G. a présenté une requête, datée du 30 juin 2000 et enregistrée sous le n° 049, demandant notamment au Tribunal d'annuler la décision définitive du Secrétaire général, communiquée par lettre du 28 mars 2000, lui notifiant son licenciement à compter du 30 juin 1999, à la suite de la suppression de son poste.

Le 13 novembre 2000, le Secrétaire général a présenté ses observations concluant à l'irrecevabilité d'une partie et au rejet du surplus des demandes du requérant.

Le requérant a présenté le 13 décembre 2000 des observations en réplique.

Le 1er février 2001, le Secrétaire général a présenté une duplique.

Le Tribunal a entendu :

Me Françoise Rozelaar-Vigier, avocat à la Cour, qui assistait le requérant ;

M. David Small, Directeur des affaires juridiques de l'Organisation, au nom du Secrétaire général ;

et M. Jean-Louis Rossi, représentant l'Association du personnel.

Il a rendu la décision suivante :

Les faits

Le 6 janvier 1999, le Chef de la gestion des ressources humaines a notifié à M. G. la décision de supprimer son poste dans le cadre du budget 1999 en lui indiquant que la date de réception de cette lettre constituait le point de départ du préavis de 10 mois prévu à l'article 11 b) du Statut du personnel.

Sur demande de M. G., il lui a été précisé le 22 janvier 1999 que la direction à laquelle il était affecté avait estimé que l'opération à laquelle il participait étant arrivée à son terme, son poste avait dû être choisi comme celui dont la suppression était décidée.

Le 26 février, le Chef de la gestion des ressources humaines a indiqué à M. G. qu'un poste à mi-temps, susceptible de lui convenir, était disponible à l'Agence Internationale de l'Energie et

le 4 mars, M. G. a indiqué au Chef de la gestion des ressources humaines que son état de santé ne lui permettait pas un retour à une activité professionnelle.

Le 3 mars, M. G. a demandé au Secrétaire général de retirer la décision du 6 janvier précédent en annonçant son intention de la contester devant le Tribunal administratif.

Le 31 mars, le Chef de la gestion des ressources humaines lui a indiqué que la lettre du 6 janvier n'était qu'une déclaration d'intention non susceptible d'être contestée devant le Tribunal administratif.

Le 7 avril, le Chef de la gestion des ressources humaines a indiqué à M. G. que la période de recherche d'emploi de 3 mois ouverte par la lettre du 6 janvier était venue à expiration sans qu'un poste susceptible de lui convenir ait pu être trouvé, qu'il était nécessaire de procéder à la résiliation de son engagement et qu'il avait la possibilité d'être entendu par le Comité consultatif appelé à émettre un avis sur cette résiliation.

Le 10 avril, M. G. a fait savoir que son état de santé ne lui permettait pas de comparaître devant le Comité.

Le 11 juin, le Chef de la gestion des ressources humaines a informé M. G. de la décision prise par le Secrétaire général de procéder à la résiliation de son engagement à compter du 30 juin et lui a indiqué les indemnités qui lui seraient versées en précisant notamment que, du fait qu'il se trouvait en congé de maladie le 7 janvier 1999 (date de la notification de l'intention du Secrétaire général de mettre fin à son engagement) son préavis se trouvait augmenté du nombre de jours pendant lequel il était en congé maladie après cette notification.

Le 28 juillet, M. G. a demandé au Secrétaire général d'annuler cette décision et à défaut de saisir le Comité consultatif mixte.

Le 27 août, le Chef de la gestion des ressources humaines a répondu à M. G. que le Secrétaire général maintenait sa décision.

Le 26 novembre, M. G. a saisi le Tribunal d'un recours "sous réserve de sa contestation principale au fond" pour laquelle il avait sollicité l'avis du Comité consultatif mixte, fondé sur l'irrégularité de son licenciement du fait que la décision aurait été prise prématurément dès lors qu'il se trouvait en congé de maladie.

Le 2 décembre, le Président du Tribunal a indiqué à M. G. qu'il lui appartiendrait de saisir le Tribunal dans les trois mois suivant la notification de la décision du Secrétaire général prise après avis du Comité, dès lors que c'était toujours la même décision qui était en cause dans le recours du 26 novembre et dans la saisine du Comité.

Le 21 janvier 2000, le Comité consultatif mixte a examiné la demande de M. G. et a conclu que le détournement de pouvoir invoqué par le requérant n'était pas établi.

Le 28 mars 2000, le Directeur exécutif a communiqué à M. G. l'avis du Comité et la décision du Secrétaire général de maintenir sa décision initiale.

Le 3 juillet 2000 M. G. a saisi le Tribunal.

Sur la recevabilité des conclusions de M. G.

Comme il a été indiqué à M. G. par la lettre précitée du Président du Tribunal, les conclusions qu'il présente contre la décision du Secrétaire général de mettre fin à son engagement sont recevables dès lors que cette décision a été maintenue après avis du Comité consultatif mixte. Il importe peu à cet égard que le Comité n'ait eu à connaître que de certains des moyens invoqués par M. G. à l'appui de ses conclusions. Il n'en irait autrement que si M. G. avait présenté des conclusions dirigées contre une autre décision du Secrétaire général. Mais comme il ressort de l'exposé des faits, c'est toujours la décision du Secrétaire général en date du 11 juin 1999, maintenue le 28 mars 2000, qui fait l'objet du présent litige.

Sur le moyen tiré du détournement de pouvoir

Comme le Comité consultatif mixte, le Tribunal n'a pas trouvé dans le dossier d'éléments permettant d'étayer la thèse de M. G. selon laquelle la suppression de son poste en 1999 aurait été inspirée par des considérations étrangères à l'intérêt général et en particulier par la volonté de sanctionner la manière de servir de M. G. qui, quatre ans auparavant, avait cru devoir dénoncer publiquement le comportement de son chef de service. S'il est certain que les événements de 1994-1995 ont eu pour conséquence l'éloignement de M. G. de son service d'origine, il n'apparaît pas que l'Organisation l'ait, à l'époque ou ultérieurement, volontairement placé sur un poste dont elle pouvait penser qu'il allait être supprimé. Ce premier moyen doit donc être écarté.

Sur le moyen tiré de ce que le licenciement de M. G. n'aurait pas été possible en raison de son état de santé ou de sa position en congé de maladie

Il résulte de l'article 11 du Statut du personnel d'une part que le Secrétaire général peut, après avis d'un organe consultatif, mettre fin aux fonctions d'un agent lorsque son poste est supprimé, qu'il doit, dans ce cas, notifier par écrit à l'agent la décision de résiliation de son engagement en précisant les motifs de cette résiliation et la durée du préavis, que le préavis court à compter de la notification par le Secrétaire général de son intention de résilier l'engagement et enfin que "lorsqu'un agent est en congé de maladie [...] à l'époque où la résiliation de son engagement lui est notifiée, le préavis [...] est augmenté du nombre de jours pendant lequel cet agent se trouve effectivement en congé de maladie [...] après la notification".

Il ressort clairement de ces dispositions que la notification d'une intention de résiliation d'engagement peut intervenir alors qu'un agent se trouve, comme l'était M. G. le 6 janvier 1999, en congé de maladie.

Il n'est pas contesté que les droits de M. G. à un congé de maladie rémunéré sur le fondement de l'article 20 du Statut du personnel sont venus à expiration le 18 mars 1999. M. G. soutient toutefois qu'étant toujours malade après cette date, il aurait continué d'être en "congé de maladie" dès lors que l'Organisation ne l'aurait pas placé dans une autre position statutaire régulière.

A supposer cette thèse exacte, cela n'aurait, aux yeux du Tribunal, aucune incidence sur le droit qu'avait l'Organisation de poursuivre la procédure de licenciement pour suppression de poste et donc sur la légalité de la décision contestée en tant qu'elle porte résiliation de l'engagement de M. G. à compter du 30 juin 1999. Tout au plus cette thèse pourrait-elle conduire à remettre en cause la durée de la prolongation du préavis de M. G. Or, sur ce point, l'interprétation qui conduirait à considérer que le préavis est prolongé aussi longtemps que l'agent est en arrêt de maladie ne peut être raisonnablement soutenue. La seule lecture de l'article 11 qui permette de lui donner une portée utile consiste à limiter la prolongation du préavis à une durée susceptible d'être calculée, qui ne peut être que celle du congé de maladie rémunéré. La décision attaquée n'est donc entachée d'aucune illégalité sur ce point.

Enfin, si M. G. soutient que la décision du Secrétaire général n'aurait pu être prise sans qu'il ait été soumis à une expertise médicale, le Tribunal rappelle que le droit d'un agent d'être soumis à une telle expertise n'existe que si le Secrétaire général prend à son encontre une décision fondée sur un motif médical, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Sur les observations de l'Association du personnel

En l'absence d'observations écrites de l'Association du personnel, son représentant, présent à la séance, a été autorisé par le Tribunal à présenter de brèves observations orales conformément à l'article 10 b) de la résolution du Conseil sur le statut et le fonctionnement du Tribunal administratif. Le représentant a demandé que M. G. fasse l'objet d'un traitement équitable.

Sur le remboursement des dépens

Le Tribunal estime que dans les circonstances de l'espèce, le requérant a droit au remboursement des dépens qu'il a exposés à hauteur de 10 000 F.

Le Tribunal décide

- 1) La requête de M. G. est rejetée
- 2) L'Organisation paiera à M. G. une somme de 10 000 F en remboursement des dépens.