



ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT

Greffe du Tribunal Administratif

Registry of the Administrative Tribunal

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement du Tribunal administratif
rendu le 21 décembre 2001

JUGEMENT DANS L'AFFAIRE N° 051

M. F.
c/ Secrétaire général

JUGEMENT DANS L'AFFAIRE N°051 DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Séance tenue le vendredi 14 décembre 2001
à 10 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 Luigi CONDORELLI
et Mr. Justice Dermot KINLEN,

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

Le 13 octobre 2000, à la suite d'un différend qui l'opposait à ses supérieurs hiérarchiques, M. F. a démissionné de ses fonctions d'administrateur à la Direction de la Coopération pour le Développement (DCD) de l'OCDE, avec effet au 1er avril 2001. Le Secrétaire général l'ayant informé, dans une lettre du 30 mars 2001, qu'il refusait de modifier sa décision antérieure concernant ce différend, M. F. a introduit devant le Tribunal, le 11 avril, une requête, enregistrée sous le n° 051, demandant : le retrait de l'avertissement et la rectification de la lettre qui lui était adressée le 15 mars 2000 par M. C., son Chef de Direction ; des excuses de la part de M. C., de M. V., le supérieur hiérarchique direct de celui-ci, et de Mme B., une collègue ; et une indemnité d'un montant égal à 18 mois de salaire en réparation des préjudices subis.

Le 20 juin 2001, le Secrétaire général a présenté ses observations concluant au rejet de l'ensemble des demandes du requérant.

Le 4 juillet 2001, l'Association du personnel a présenté un mémoire en intervention à l'appui du requérant.

Le requérant a présenté le 11 septembre 2001 des observations en réplique.

Le 17 octobre 2001, le Secrétaire général a présenté une duplique.

Le Tribunal a entendu :

Le requérant ;

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

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

Ainsi que Mme N., Administrateur à la DCD, en qualité de témoin cité par le requérant, et M. C., Directeur adjoint de la DCD, en qualité de témoin cité par le Secrétaire général.

Il a rendu la décision suivante :

Les faits

Le requérant, M. F., a reçu le 15 mars 2000 une lettre du Directeur adjoint de sa direction, M. C., par laquelle ce dernier lui reprochait une série de comportements jugés très critiquables et lui demandait formellement de s'efforcer de les corriger à l'avenir, faute de quoi le renouvellement de son contrat serait mis en question. Il s'agissait, d'une part, d'une attitude qualifiée d'« agressive » dans les relations de M. F. avec des collègues de travail au sein de l'OCDE (attitude qui avait par ailleurs été déjà reprochée au requérant lors d'un entretien précédent, datant du 13 mars, ainsi que le 15 mars) ; d'autre part – voire surtout – la lettre de M. C. soulignait le caractère inacceptable d'une vive confrontation verbale qui, lors d'une réunion du même jour, était intervenue entre M. F. et une représentante du Ministère français des affaires étrangères, Mlle D. : cette confrontation avait engendré chez la personne en question ce que celle-ci allait qualifier par la suite d'« indignation réelle » (pièce n°20 annexée à la requête), et provoqué de sa part de vives protestations. Toujours dans la même lettre, M. C. indiquait également que des excuses tant verbales qu'écrites avaient été présentées à Mlle D., et faisait état du fait que M. F. était tombé d'accord, tant pour présenter lui aussi ses excuses à cette dernière (ce que M. F. allait effectivement faire par téléphone, obtenant par là comme réponse la déclaration que « l'incident est clos » : pièce n°15), que pour chercher de l'aide et des conseils auprès de la Division des ressources humaines, afin de corriger ses modes de comportement. En répondant à une question précise à ce sujet, posée par le Tribunal lors de l'audience, M. F. a fait comprendre qu'il ne contestait pas avoir pris (et maintenu) ces deux engagements.

Depuis la date où il a eu connaissance du contenu précis de la lettre citée, M. F. n'a cessé de multiplier ses démarches, en épuisant tous les moyens de recours disponibles, afin d'obtenir le retrait des reproches et de l'avertissement contenus dans ladite lettre, ainsi que des excuses et des expressions de regret, au motif que : 1°, l'accusation concernant son agressivité n'avait aucun fondement et ne prenait appui sur aucune preuve, alors qu'au contraire nombre de ses collègues ont témoigné et sont prêts à témoigner derechef quant à la grande qualité de son travail et au caractère agréable et cordial de sa conduite dans les relations sociales ; 2°, l'incident du 15 mars 2000 avec Mlle D. avait été en fait un événement mineur, la confrontation ayant consisté en des réactions verbales vives de M. F. à des propos de Mlle D. ressentis par le requérant comme mettant en doute sa probité intellectuelle et professionnelle. Le requérant s'est plaint et se plaint tout particulièrement de la diffusion qui a été donnée à cet épisode auprès de hauts responsables de l'Administration française (ceux-ci ayant reçu, tant la copie de la lettre d'excuses adressée le 15 mars 2000 par M. C. à Mlle D., que – certains, au moins – d'autres messages sur le même sujet, provenant toujours de M. C.).

Aucun des supérieurs de M. F., saisi par celui-ci, n'a accepté le point de vue du requérant (que l'Association du personnel de l'OCDE a par contre intégralement partagé, en prenant nettement position en ce sens devant le Tribunal). Les tentatives de médiation n'ayant pas abouti, M. F. a alors décidé de démissionner de son poste le 13 octobre 2000, avec effet à partir de la date de l'échéance de son contrat avec l'OCDE (1er avril 2001), cette démission devant être interprétée comme traduisant la décision du requérant de ne pas demander le renouvellement dudit contrat, afin de sortir d'un milieu désormais ressenti comme hostile et afin de pouvoir revenir dans de bonnes conditions chez son ancien employeur, l'Agence française de développement : cela a d'ailleurs eu effectivement lieu, même si M. F. se plaint de ne pas avoir été réintégré au niveau qui – au vu de ses expériences, de ses qualités et de ses compétences – aurait dû normalement être le sien.

A la suite de cet ensemble d'événements, le 16 octobre 2000, le requérant a adressé formellement au Chef des ressources humaines de l'OCDE une demande visant à obtenir le retrait de la lettre précitée du 15 mars 2000, ainsi que des rectifications ; de plus, M. F., qui considère qu'il a été la victime d'une sorte de harcèlement moral prolongé de la part de sa hiérarchie, l'ayant amené finalement à démissionner, et qui allègue avoir subi de ce fait des préjudices importants quant à sa santé et à sa carrière, a demandé le versement à titre de dédommagement d'une compensation équivalant à six mois de salaire. Le Tribunal note par ailleurs que dans la suite de la procédure, le montant de la compensation demandée a triplé (18 mois de salaire). En tout état de cause, sa demande ayant été rejetée (par lettre du 10 novembre 2000), M. F. a alors décidé de saisir du différend, d'abord (le 17 novembre 2000) le Comité consultatif mixte. Après l'avis de ce dernier le 26 janvier 2001, qui n'a pas satisfait M. F. bien qu'il lui ait été modérément favorable, et à la suite de la décision du 30 mars 2001 du Secrétaire général de confirmer le rejet des requêtes de M. F., le Tribunal a été finalement saisi le 11 avril 2001.

Le fond du différend

Le Tribunal constate, et tient à souligner, que tout au long des diverses phases du différend qui lui est soumis, nul n'a jamais contesté les grandes qualités, le dévouement au travail et l'efficacité professionnelle remarquable de M. F. Ce qui lui a été reproché relève, en effet, exclusivement des modes et formes de conduite, jugés par sa hiérarchie à l'OCDE comme susceptibles d'aboutir à des comportements gênants pour la bonne entente dans le milieu de travail, voire parfois comme peu

appropriés pour un fonctionnaire international. En effet, ainsi que l'a relevé dans son avis le Comité consultatif mixte, après une analyse factuelle approfondie et impartiale, le requérant peut être décrit comme une personne qui « ...n'hésite guère à exprimer son opinion en termes acerbes et à le faire savoir sans précautions particulières de discrétion » : les pièces écrites et divers autres documents présentés au Tribunal par M. F. confirment d'ailleurs largement le bien-fondé de cette description. Il n'est ni anormal, ni excessif, ni déraisonnable que les responsables d'une administration se soucient d'attitudes de ce genre, lorsqu'elles donnent lieu à des frictions et à des tensions nuisibles, et qu'ils prennent alors des mesures visant à les faire cesser. De surcroît, de telles mesures peuvent être jugées comme d'autant plus justifiées, voire nécessaires, dans le cas d'une organisation internationale telle que l'OCDE, lorsque l'attitude en question d'un fonctionnaire risque de créer des difficultés et des dissensions dans les relations avec des représentants d'Etats membres.

A la lumière de ces principes, le Tribunal considère que la demande de M. F., visant à obtenir le retrait de la lettre que lui avait adressée M. C. le 15 mars 2000, ne peut être retenue. En effet, au vu des circonstances de l'espèce, l'envoi de celle-ci ne saurait être jugé ni excessif ni déraisonnable, s'agissant d'un avertissement destiné directement à M. F. et porté à la connaissance exclusivement du supérieur direct du requérant (M.V.), ainsi que d'un conseiller de M. C. (M. M.) ayant participé aux discussions précédentes avec l'intéressé. Le Tribunal prend en grande considération à ce sujet l'assurance, donnée par le Chef des ressources humaines à M. F. le 10 novembre 2000, que ladite lettre n'a jamais figuré au dossier personnel du requérant.

Il en va de même, *mutatis mutandis*, concernant la lettre d'excuses adressée le 15 mars 2000 par M. C. à Mlle D., dont d'ailleurs le requérant ne demande plus le retrait dans ses plaidoiries soumises au Tribunal (alors qu'il l'avait fait à un stade précédent), se bornant à faire valoir qu'il a droit à des rectifications et à des expressions de regret. Le Tribunal note à ce sujet que la décision de présenter des excuses à la représentante du Ministère français des affaires étrangères ne saurait être considérée en l'espèce comme entachée d'excès de pouvoir, et ce d'autant plus que le principe des excuses avait bien été accepté en substance par M. F., comme il a été relevé ci-dessus.

En revanche, le Tribunal constate qu'une diffusion excessive, nettement disproportionnée par rapport à la gravité réduite des événements réels, a été donnée par les responsables de l'OCDE à une affaire qu'on aurait pu et dû clore sans autant de conséquences nuisibles. La prise en compte des mérites, précédemment décrits, qui sont unanimement reconnus à M. F., ainsi que la constatation que celui-ci avait pu effectivement se sentir blessé par des propos qu'il a ressentis (sans doute à cause d'une sensibilité exagérée) comme mettant en doute sa probité professionnelle, auraient dû amener à éviter d'informer tant de personnes haut placées dans l'Administration française des excuses présentées à Mlle D. Si, pour les raisons que le Tribunal a déjà évoquées, lesdites excuses étaient en l'espèce parfaitement appropriées, la large publicité qu'on leur a donnée ne l'était pas. Ceci d'autant plus que la conduite reprochée à M. F. était décrite au moyen de mots pesants : on la qualifiait, en effet, comme « totalement inappropriée » et suscitant des sentiments de « désapprobation totale », ainsi que de « désolation » (lettre de M. C. à Mlle D. du 15 mars 2000, envoyée en copie à quatre hauts responsables de l'Administration française), voire on la qualifiait de « choquante » (message de même date de M. C. à M. de Fontaine Vive). Le Tribunal considère que cette publicité a porté à M. F. un préjudice injustifié auprès de l'Administration française qu'il allait pouvoir réintégrer une fois terminé son détachement auprès de l'OCDE.

Le requérant demande enfin au Tribunal d'assimiler sa démission de l'OCDE à un licenciement abusif. Cette demande ne peut être prise sérieusement en considération par le Tribunal, M. F. n'ayant offert aucun indice qui prouverait qu'il a été contraint de démissionner, ni la moindre preuve d'un état de santé qui se serait détérioré (à cause de ce qu'il qualifie comme un « harcèlement » imputable à ses supérieurs) jusqu'au point de l'obliger à quitter son poste. D'ailleurs, le Tribunal a déjà noté que la décision de M. F. de démissionner, mais avec effet à partir de la date de l'échéance naturelle de son contrat, équivaut en substance à la décision de ne pas demander le renouvellement du même contrat. S'il l'avait demandé et avait essuyé un refus, M. F. aurait pu le cas échéant tenter de faire valoir qu'une telle mesure était abusive et illégale. Mais puisqu'il a souhaité éviter de donner au Secrétaire général l'occasion de refuser un tel renouvellement, le requérant ne peut pas s'élever maintenant contre une décision qui aurait sans doute pu être prise, mais qui ne l'a pas été parce qu'il a voulu lui-même éviter qu'elle le fût.

Au vu de ces constatations, le Tribunal décide que M. F. a subi de l'OCDE un préjudice injustifié, mais seulement du fait de la publicité excessive donnée aux lettres qui ont été adressées tant à lui-même qu'à Mlle D. et que ce préjudice doit être réparé par le Secrétaire général de l'OCDE au moyen du paiement à M. F. d'une somme équivalant à trois mensualités de salaire, calculée en référence au dernier salaire qui lui était versé par l'OCDE lorsqu'il était en service.

Il n'y a pas lieu de statuer quant aux frais de la procédure, M. F. (qui n'a pas recouru aux services d'un avocat) n'ayant rien demandé à ce sujet.

Sur l'intervention de l'Association du personnel

Le Tribunal donne acte à l'Association de son intervention appuyant les demandes de M. F.

Le Tribunal décide :

L'Organisation paiera à M. F. une somme équivalant à trois mensualités du dernier salaire dont jouissait M. F. lorsqu'il était en service, à titre de compensation pour les préjudices injustifiés que l'Organisation lui a infligés.