



ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT

Greffe du Tribunal Administratif
Registry of the Administrative Tribunal

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement du Tribunal administratif
rendu le 30 mars 2004

JUGEMENT DANS L'AFFAIRE N° 056

Madame G.-D.
c/ Secrétaire général

JUGEMENT DANS L'AFFAIRE N°056 DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Séance tenue le lundi 22 mars 2004
à 10 heures 30, 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 CRAWFORD
et Monsieur le Professeur Luigi CONDORELLI,

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

Par une lettre en date du 8 juillet 2003, Mme G.-D., ancien agent de grade B4, a été informée par le Chef de la gestion des ressources humaines que le Secrétaire général rejetait les demandes écrites préalables de la requérante en date du 2 juin 2003 par lesquelles celle-ci contestait, d'une part, son licenciement pour suppression de poste et, d'autre part, le refus de reconnaître, au titre des accidents du travail, l'accident dont elle a été victime dans les locaux de l'Organisation le 14 janvier 2003, pendant sa période de préavis.

Mme G.-D. a alors introduit une requête, datée du 2 octobre 2003 et enregistrée sous le n° 056, demandant au Tribunal d'annuler la décision de l'Organisation de résilier son engagement ou, à titre subsidiaire, de lui allouer certaines compensations financières.

Le 5 décembre 2003, le Secrétaire général a présenté ses observations concluant au rejet de ces demandes.

Le 23 janvier 2004, ayant obtenu une prolongation du délai applicable, la requérante a présenté des observations en réplique.

Le 26 février 2004, le Secrétaire général a présenté une duplique.

Le Tribunal a entendu :

Me Jean-Didier Sicault, chargé du cours de droit de la fonction publique internationale aux Universités Paris I et Paris II, avocat à la Cour d'appel de Paris, qui assistait la requérante ;

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

Il a rendu la décision suivante :

Les faits

Entrée au service de l'Organisation en 1984, avec un contrat de durée indéterminée la classant au grade B4, Mme G.-D. a reçu notification, le 7 janvier 2003, d'une lettre du Chef de la gestion des ressources humaines, qui lui annonçait la suppression de son poste dans le cadre du Budget 2003-2004 et lui indiquait en même temps que son préavis de 10 mois commençait à courir, qu'elle était dispensée de

travailler pendant cette période, que l'Organisation allait rechercher, pendant 3 mois, s'il existait un poste vacant correspondant à ses qualifications et expériences, et que, si un tel poste n'était pas identifié, le Comité consultatif compétent serait consulté sur la résiliation de son engagement.

Le 14 janvier 2003, Mme G.-D., qui se trouvait dans son ancien bureau, a fait une chute et s'est blessée à l'œil gauche.

Le 8 avril 2003, le Chef de la gestion des ressources humaines a avisé Mme G.-D. de ce que, faute d'avoir pu identifier un poste pouvant lui convenir, le Secrétaire général allait consulter le Comité consultatif sur la résiliation de son engagement. Après cette réunion en présence de l'intéressée, le 23 avril 2003, le Chef de la gestion des ressources humaines a informé la requérante de la décision mettant fin à son engagement à compter du 25 avril suivant et lui a proposé les services de la société Right Garon Bonvalot pour la recherche d'un emploi à l'extérieur de l'OCDE.

Le 2 juin 2003, Mme G.-D. a demandé au Secrétaire général de retirer la décision du 25 avril précédent et de modifier le calcul de ses indemnités.

Le 8 juillet 2003, le Chef de la gestion des ressources humaines a informé la requérante du rejet de sa demande sur les deux points.

Le 2 octobre 2003, Mme G.-D. a saisi le Tribunal d'une requête tendant à l'annulation de la décision mettant fin à son engagement et à l'indemnisation du préjudice qu'elle aurait subi du fait tant de l'illégalité de cette décision que de l'absence de rapport d'évaluation depuis celui qui avait été établi en 1996.

En droit

Sur le moyen tiré de ce que le licenciement de Mme G.-D. n'aurait pu être prononcé du fait qu'elle se trouvait en arrêt de maladie à la suite d'un accident du travail.

L'accident auquel il est ainsi fait référence est celui qui, comme il a été rappelé ci-dessus, s'est produit le 14 janvier 2003 alors que Mme G.-D. était, depuis une semaine, en période de préavis avec dispense de travail.

Aux termes de l'article 17/1.12 a) du règlement du personnel « est considéré comme accident du travail, tout accident survenu par le fait ou à l'occasion des fonctions assumées dans l'Organisation et ayant porté atteinte à l'intégrité physique d'un agent en activité ». Il résulte clairement de cette disposition qu'un accident survenu au cours d'une période de préavis avec dispense de travail ne peut être regardé comme un accident survenu ni à un agent « en activité », ni « par le fait ou à l'occasion des fonctions ». Dès lors que cette disposition établit clairement que l'accident survenu à Mme G.-D. n'est pas un accident du travail, la requérante ne peut utilement invoquer les dispositions du d) du même article aux termes desquelles :

« d) En cas de difficulté d'interprétation des principes énoncés aux paragraphes a) à c) ci-dessus, il est fait application par analogie de la législation française relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, ainsi que de la jurisprudence des tribunaux français en la matière ».

Il importe peu, à cet égard, que le bureau des assurances médicales et sociales de l'Organisation ait, dans un premier temps, fait remplir à Mme G.-D. un formulaire d'accident sur le lieu de travail et ait

poursuivi la procédure jusqu'au 15 avril, date à laquelle Mme G.-D. a été informée de ce que la procédure était annulée. Dès lors que Mme G.-D. ne remplissait pas les conditions pour que son accident fût reconnu comme accident du travail, l'Organisation était tenue d'arrêter une procédure qui, n'ayant pas encore abouti, n'avait pu créer aucun droit à son profit. Cette erreur, pour regrettable qu'elle soit, n'a pu, en tout état de cause, entacher la légalité de la décision du 23 avril suivant mettant fin à l'engagement de Mme G.-D., à supposer même que le règlement du personnel interdise de notifier une décision de résiliation d'engagement à un agent en arrêt de maladie du fait d'un accident du travail.

Sur le moyen tiré de l'insuffisance des démarches entreprises par l'Organisation pour rechercher un emploi susceptible de convenir à Mme G.-D.

Le Tribunal note, en premier lieu, que la suppression du poste de Mme G.-D. est intervenue à l'occasion de restrictions budgétaires qui ont entraîné la disparition de 119 postes en 2003, notamment de 10 postes dans la Direction qui l'employait, dont une majorité dans la seule Division Edition dans laquelle elle travaillait.

Il relève en deuxième lieu que si, dans le passé, la Commission de recours de l'Organisation a dû se référer à un principe général du droit de la fonction publique internationale pour imposer à l'Organisation de faire un effort « pour tenter de trouver un nouvel emploi correspondant aux qualifications des agents en service depuis très longtemps avant qu'il ne soit mis fin à leur engagement » (décision n° 116 du 10 juin 1989 rappelée dans la décision n° 128 du 9 juillet 1991), le règlement du personnel a, depuis lors, intégré cette règle en disposant dans l'Instruction 111/1.7 :

« Résiliation en cas de suppression, réduction, redéfinition ou redondance de postes »

111/1.7

Dans les cas où l'engagement d'un agent doit être résilié en application de [l'article 11 a\) iii](#) :

- a) *l'Organisation assiste l'agent en recherchant activement et spontanément un poste vacant au sein de l'Organisation correspondant à ses qualifications et à son expérience et, si ces recherches s'avèrent infructueuses, en facilitant sa recherche d'un emploi à l'extérieur de l'Organisation.*
- b) *sauf si l'agent y renonce par écrit, le Secrétaire général recherche pendant une période de trois mois à compter du début du préavis s'il existe un tel poste.*
- c) *si le Secrétaire général n'a pas identifié un tel poste à l'issue de la période de recherche ou si l'agent concerné a renoncé à faire l'objet de mesures de redéploiement, le Secrétaire général peut alors résilier l'engagement de l'agent, après avis de l'organe consultatif compétent, en lui versant le traitement et les indemnités correspondant au solde de son préavis.*

Mme G.-D. soutient que cette prescription aurait été méconnue du fait que, pendant la période de trois mois de recherche d'un poste correspondant à ses qualifications et à son expérience, d'une part des recrutements externes auraient eu lieu sur des postes auxquels elle aurait pu prétendre et que, d'autre part, son curriculum vitae aurait été diffusé tardivement auprès des directeurs susceptibles de lui offrir un poste.

Le Tribunal ne partage pas cette manière de voir. Il relève que la requérante reconnaît elle-même avoir eu de nombreux entretiens pendant la période en cause et il ne peut substituer son appréciation à celle de l'administration pour décider si Mme G.-D. avait toutes les aptitudes requises pour ces emplois. Il ne lui a pas semblé que l'allégation de l'Organisation, selon laquelle la spécialité de la requérante dans la diffusion des documents en édition papier se trouvait dépassée par l'évolution des techniques, reposait sur une erreur manifeste d'appréciation. Enfin, dans les circonstances de l'espèce, s'agissant d'un agent ayant

longuement servi au sein de l'Organisation, il ne paraît pas surprenant que les directeurs susceptibles d'offrir un emploi à Mme G.-D. n'aient pas demandé à avoir communication de son entier dossier ; dès lors, l'absence de diffusion immédiate d'un curriculum vitae de Mme G.-D. n'a pu la priver d'une chance sérieuse de faire valoir ses aptitudes aux postes pour lesquels elle se portait candidate.

Au terme de l'examen des mémoires écrites et des précisions apportées à l'audience, le Tribunal estime ne pas disposer d'indices permettant d'affirmer que l'Organisation aurait manqué à son obligation de rechercher activement et spontanément pendant une période de trois mois un poste vacant correspondant aux qualifications et à l'expérience de Mme G.-D. et que, dès lors, la décision de résilier son engagement n'est ni entachée d'illégalité, ni génératrice d'un préjudice indemnisable dont le montant n'a d'ailleurs à aucun moment été chiffré. Le Tribunal relève enfin que la requérante n'a pas contesté les dernières précisions données par l'Organisation dans sa duplique quant à l'exactitude du calcul des indemnités représentatives de ses droits à congé.

Sur le moyen tiré de l'absence de rapport d'évaluation postérieurement à l'année 1996

Comme le Tribunal l'avait relevé dans sa décision n° 20 du 16 juin 1997 :

« Il paraît indispensable que le dossier personnel de chaque agent soit tenu à jour et que les rapports d'évaluation soient établis aux différents niveaux compétents dans un délai raisonnable après la fin de la période concernée. Dans le cas d'un agent qui, à la suite de la suppression de son poste, doit rechercher un nouvel emploi, l'absence de rapports d'évaluation pour les années les plus récentes a nécessairement des conséquences préjudiciables ».

En l'espèce, l'Organisation ne conteste pas qu'aucun rapport d'évaluation n'a été établi sur la manière de servir de Mme G.-D. pour les années 1997 à 2002. Le Tribunal ne peut que regretter la poursuite d'errements qu'il avait sanctionnés voici maintenant près de sept ans. Cette négligence paraît d'autant plus dommageable qu'elle s'est poursuivie jusqu'à la veille du licenciement de l'intéressée.

Dans ces circonstances, mais vu l'absence de toute précision sur les hypothèses où le défaut de tels rapports d'évaluation aurait effectivement compromis les chances de recrutement de Mme G.-D., le Tribunal ne peut que se limiter à une indemnisation du préjudice moral et estime qu'il en sera fait une juste appréciation en l'évaluant à six mois du salaire de l'intéressée à l'exclusion de toute indemnité liée à l'exercice des fonctions.

Sur les frais de procédure :

Le Tribunal estime que l'Organisation devra payer 1.500 Euros à Mme G.-D. au titre des frais de procédure.

Le Tribunal décide :

- 1) L'Organisation paiera à Mme G.-D. une somme correspondant à six mois de son salaire en décembre 2002 à l'exclusion des indemnités liées à l'exercice des fonctions.
- 2) Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.
- 3) L'Organisation versera à Mme G.-D. une somme de 1.500 Euros au titre de ses frais de procédure.