



24 février 2022
su22012cp - 0.2.1/5.1/5.2

Cas de l'OEB de la 133ème session du TAOIT : *Les jugements les plus saillants*

Lors de sa 133ème session, le Tribunal a statué sur 51 affaires dont 12 affaires OEB. Pour la deuxième fois après les arrêts sur les règlements de grève illégale, le Tribunal a jugé dans l'arrêt [4482](#) qu'une réforme de l'OEB, "Social Democracy", violait le droit fondamental à la liberté d'association. Arrêts [4488](#), [4489](#) et [4490](#) ont sanctionné le harcèlement institutionnel de l'OEB à l'encontre d'un ancien directeur principal et ont accordé plus de 250.000€ de dommages et intérêts au total. Le jugement a ordonné [4491](#) la réintégration d'une mère célibataire avec des bébés (au moment des faits) illégalement accusée de fraude par l'unité d'enquête qui a fait une analyse injuste et déformée des faits. Ce document fournit plus de détails.

GENERAL DECISION AND RIGHT TO FREEDOM OF ASSOCIATION

Numéro de l'arrêt [4482](#)

Le droit à la liberté d'association implique le droit pour les associations du personnel de régler leurs propres affaires, y compris l'élection des représentants du personnel. Le Tribunal a annulé l'article de la 6CA/D 2/14 introduisant l'article 35(5) ServRegs et la circulaire n° 355.

D'emblée, le Tribunal a rappelé que si, en principe, une décision générale ne peut pas être contestée par un agent tant qu'une décision individuelle lui faisant grief n'est pas prise, une décision d'exécution n'est pas nécessaire dans les cas où la décision générale a des effets immédiats et négatifs sur les droits individuels.

Le Tribunal a développé un test en deux parties pour la recevabilité d'un défi direct contre une décision générale : (1) l'existence d'un droit individuel, (2) si la décision a un effet immédiat et défavorable sur ce droit individuel.

En ce qui concerne l'existence d'un droit individuel, le Tribunal a rappelé que le droit de s'associer librement, qui englobe le droit de grève, est depuis longtemps reconnu par lui aux fonctionnaires des organisations internationales et qu'il est protégé par l'article ServRegs30 en tant que condition d'engagement du personnel de l'OEB, ce qui le reconnaît comme un droit individuel. Fait important, **le Tribunal a également fondé cette reconnaissance sur divers instruments internationaux, notamment la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998, le PIDCP de**

1966 et le PIDESC 1966.

En ce qui concerne l'effet immédiat et négatif sur le droit de s'associer librement, **le Tribunal a rappelé que les organisations internationales doivent s'abstenir de s'ingérer dans les affaires du personnel.**

les associations ou syndicats, qui ont le droit de gérer leurs propres affaires, y compris le droit d'élire librement leurs représentants, que les associations/syndicats soient ou non établis ou fonctionnent selon le statut du personnel de l'organisation.

Par conséquent, **le Tribunal a jugé que le nouveau régime était en violation du droit du personnel à s'associer librement. Le Tribunal a annulé l'article de la 6CA/D 2/14 qui introduisait l'article 35(5) ServRegs et la circulaire n° 355 sans effet rétroactif** - une intrusion dans les pouvoirs du Conseil administratif justifiée par la nature fondamentale du droit protégé. Le Tribunal a ordonné que l'ancien article 35(6) ServRegs s'applique *mutatis mutandis* aux futures élections des représentants du personnel pour les comités du personnel.

DÉCISION ILLÉGALE DE TRANSFERT ET AVIS DE L'INSTANCE DE RECOURS INTERNE

Numéro de l'arrêt 4488

Déférence accordée à la décision d'une instance de recours interne sur une décision de transfert illégale qui ne respectait pas la dignité de l'agent affecté à un poste ne correspondant pas au même niveau de fonctions. Le Tribunal a annulé la décision contestée et a accordé 35.000€ de dommages moraux.

Dans cette affaire, la plaignante a contesté la décision de la transférer à un autre poste. Dans la mesure où l'avis favorable du Comité d'appel interne ("CAI") n'a pas été suivi par le Président dans la décision finale, la plaignante a demandé au Tribunal d'annuler ladite décision et de lui accorder des dommages matériels pour perte de revenus ainsi que des dommages moraux.

La CAI a appliqué le test du jugement n° 2819, en comparant les fonctions assignées dans le poste nouvellement créé avec les fonctions générales d'un poste A6, et a constaté que le niveau des fonctions assignées au poste où le plaignant a été transféré ne correspondait pas aux exigences d'un poste de grade A6. La CAI a donc conclu à l'unanimité que le transfert était illégal et ne respectait pas la dignité du plaignant.

En ce qui concerne la décision de l'OEB de ne pas suivre la recommandation unanime de l'IAC, le Tribunal a estimé que les arguments contenus dans la décision contestée n'étaient pas convaincants car l'OEB est lié par ses propres règles. En particulier, **le Tribunal a rappelé que le rapport d'un organe interne justifie une déférence considérable lorsque (1) le rapport implique une analyse équilibrée et réfléchie des questions soulevées dans le recours interne, et (2) ses conclusions et recommandations sont justifiées et rationnelles.**

Pour ces motifs, le Tribunal a ordonné l'annulation de la décision contestée, 35.000 € de dommages moraux et 1.000 € de frais.

ARBITRAIRE ET ÉVALUATION DES PERFORMANCES

Numéro de l'arrêt 4489

Arbitraire dans la réalisation du rapport de gestion des performances entraînant un préjudice moral. Le Tribunal a accordé des dommages moraux au plaignant.

En l'espèce, la plaignante a contesté le montant des dommages moraux qui lui ont été versés par l'OEB pour la décision de ne pas finaliser ses deux rapports de gestion des performances pour et 2011 une partie de l'année 2012.

Le Tribunal a examiné l'approche du Comité d'appel ("ApC") dans la présente affaire. Notamment, le Tribunal a convenu avec le Comité d'appel que les exigences statutaires concernant les rapports de gestion n'avaient pas été respectées et qu'il existait une relation directe entre les rapports de gestion de la plaignante et la fin de son contrat. Toutefois, il s'est écarté du raisonnement de l'ApC, estimant que le refus du président de signer les 2011rapports 2012était arbitraire.

En ce qui concerne la réparation demandée, le Tribunal a estimé que le plaignant avait droit à 10 000 € de dommages moraux pour le défaut d'achèvement des rapports de performance et en plus des dommages moraux déjà payés par l'OEB pour la décision arbitraire du président. En outre, **le Tribunal a estimé que les 300€ recommandés par l'ApC pour la durée de la procédure interne ne permettaient pas de compenser le préjudice moral subi par le plaignant, reconnaissant que le délai de cinq ans "aurait manifestement eu un effet délétère sur le plaignant" et a décidé d'accorder 3 000€ de dommages moraux.**

Toutefois, en ce qui concerne la demande de dommages matériels, le Tribunal l'a jugée irrecevable car elle n'avait pas été introduite au cours de la procédure interne.

SUPPRESSION DE POSTE ET LICENCIEMENT CONSTRUCTIF

Numéro de l'arrêt 4490

Évaluation des dommages matériels dans le cas d'une décision illégale de ne pas renouveler un contrat après la suppression d'un poste et d'un licenciement implicite. Le Tribunal a évalué la perte de revenus futurs et a accordé 200.000 € de dommages matériels et 20.000 € de dommages moraux.

Dans cette affaire, la plaignante a contesté le montant des dommages-intérêts accordés pour la décision illégale de ne pas renouveler son contrat et de la réintégrer à la place dans un poste de niveau inférieur.

Le Tribunal a estimé que les dommages et intérêts matériels dans les cas de licenciement illégal, lorsque la réintégration n'est pas ordonnée, sont " la perte de revenus futurs dans le poste occupé au sein de l'organisation, corrigée par une évaluation de la question de savoir si l'agent serait resté dans ce poste et, dans la négative, également corrigée par les revenus futurs provenant d'un autre emploi (voir arrêt 4234, considérant 10). Cette évaluation peut également être abordée de manière globale en évaluant la valeur de la chance perdue de rester dans l'emploi (voir, par exemple, l'arrêt 4305, considérant 14) (considérant 12)." Le Tribunal a en outre déclaré que l'effet financier de la décision illégale sur le plaignant devait être évalué en fonction des circonstances existant au moment où la

décision a été prise.

En l'espèce, le **Tribunal a considéré que le licenciement illégal de la plaignante a eu lieu le jour de sa démission, qui a coïncidé avec la date d'expiration de son contrat et la date effective de la suppression de son poste (licenciement constructif)**. A ce titre, l'évaluation de ses dommages et intérêts pour licenciement constructif illégal est la même en substance que pour une suppression illégale du poste entraînant un non-renouvellement illégal.

Le Tribunal a donc évalué la perte de revenus futurs. Le Tribunal a estimé qu'il y avait une réelle probabilité que le contrat de la plaignante aurait été renouvelé pour la période précédant son départ à la retraite, si la décision avait été prise de bonne foi. Le Tribunal a également considéré que le contrat aurait pu être légalement non renouvelé et a donc **décidé d'accorder à la plaignante 200.000 euros de dommages matériels**.

En ce qui concerne le préjudice moral, le Tribunal a estimé que, contrairement à la conclusion de l'ApC, la demande de la plaignante ne dépendait pas de la preuve d'un harcèlement. En effet, comme l'attestent sa lettre de démission et ses récents certificats médicaux montrant la détérioration de sa santé, la décision illégale de supprimer son poste et de ne pas renouveler son contrat a eu un effet grave et négatif sur la santé et le bien-être de la plaignante, entraînant sa démission. Le Tribunal a accordé à la plaignante 20.000,00€ de dommages moraux.

NORME DE PREUVE AU-DELA DU DOUTE RAISONNABLE ET LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE

Numéro de l'arrêt 4491

Le Tribunal a considéré que la faute n'a pas été établie au-delà de tout doute raisonnable. Il a considéré que la plaignante n'a jamais eu le bénéfice du doute et lui a accordé 30 000 € de dommages moraux.

En l'espèce, la plaignante a contesté la décision de la licencier avec effet immédiat pour faute grave et a demandé sa réintégration avec effet rétroactif et des dommages moraux.

D'emblée, le plaignant étant accusé de fraude (et de fausse déclaration), le Tribunal l'a définie comme l'intention d'obtenir un avantage financier par la tromperie.

Le Tribunal a donc rappelé les principes essentiels applicables à la procédure disciplinaire :

- Un membre du personnel accusé d'un acte répréhensible est présumé innocent et doit bénéficier du bénéfice du doute.
- La charge de la preuve des allégations de mauvaise conduite incombe à l'organisation.
- L'organisation doit prouver l'inconduite au-delà de tout doute raisonnable.
- D'ordinaire, le Tribunal ne s'engage pas à déterminer si le fardeau de la preuve a été rempli, mais plutôt à évaluer si une conclusion de culpabilité au-delà du doute raisonnable aurait pu être faite à juste titre.

En appliquant ces principes à la présente affaire, **le Tribunal a estimé que le plaignant n'a jamais bénéficié du bénéfice du doute au cours du processus d'enquête et de la**

procédure disciplinaire, en particulier il a considéré qu'une analyse injuste et déformée des faits avait été faite. Le Tribunal n'a pas été convaincu que la faute avait été prouvée au-delà de tout doute raisonnable. La décision contestée a été annulée et le Tribunal a estimé que, compte tenu des circonstances, la réintégration de la plaignante était appropriée et lui a accordé 30 000 € de dommages moraux et 8 000 € de frais.

SUEPO Central