

QUATRE-VINGT-DIX-NEUVIÈME SESSION

Jugement n° 2477

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO), formée par M. L. S. O. G. Z. le 3 mai 2004 et régularisée le 3 juin, la réponse de l'Organisation du 14 septembre, la réplique du requérant du 28 octobre 2004 et la duplique de la PAHO du 7 février 2005;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Le requérant, ressortissant des Etats Unis d'Amérique, est né en 1958. Il est entré au service de la PAHO le 6 août 2000 en qualité d'épidémiologiste de classe P.4 au bénéfice d'un engagement de durée déterminée de deux ans, sous réserve de l'accomplissement satisfaisant d'une période de stage de un an. Son lieu d'affectation était El Paso, Texas (Etats Unis).

Dans son premier rapport de planification et d'évaluation du travail établi le 20 décembre 2000, il était indiqué que ses services étaient satisfaisants. En avril 2001, il s'est entendu avec son supérieur hiérarchique direct sur vingt objectifs de travail pour 2001, classés par ordre de priorité. Dans un mémorandum du 7 mai, son engagement a été confirmé avec effet au 5 août. Au cours de l'évaluation effectuée le 30 juillet pour le premier semestre de l'année, le requérant a été informé par son supérieur hiérarchique direct qu'il devait concentrer ses efforts sur certains aspects de son travail afin d'atteindre quelques uns de ses objectifs. Le 7 décembre 2001, ce supérieur a noté sur le rapport de planification et d'évaluation du travail que les services de l'intéressé n'étaient pas satisfaisants; il estimait que ce dernier n'avait pas atteint les objectifs sur lesquels, lors de l'évaluation de milieu d'année, il lui avait été demandé de concentrer ses efforts, et que sa productivité ainsi que sa capacité à s'intégrer dans une équipe n'avaient pas été satisfaisantes. Par suite de cette évaluation, le requérant a vu son augmentation à l'intérieur de la classe suspendue pendant six mois.

En avril 2002, le supérieur hiérarchique au deuxième degré du requérant s'est rendu à El Paso pour évaluer la qualité des services de celui-ci dans le cadre du système de planification et d'évaluation du travail. Le requérant a été informé par un mémorandum du 2 mai 2002 du chef du personnel qu'une prolongation d'engagement jusqu'au 31 décembre 2002 lui était offerte pour lui donner la possibilité d'améliorer la qualité de son travail et qu'une éventuelle prolongation au-delà de cette date dépendrait de sa capacité à atteindre ses objectifs. Le requérant a accepté cette prolongation. Le 9 juin, il a soumis une déclaration d'intention de faire appel de la décision du 2 mai 2002 au Comité d'appel du siège de la PAHO; il a déposé son mémoire le 18 juillet. Le requérant a accepté l'offre que lui a faite le chef du personnel, dans un courriel du 30 septembre 2002, de prolonger son engagement jusqu'au 30 juin 2003. Il a quitté l'Organisation à cette date.

Par lettre du 5 février 2004, la Directrice de la PAHO a informé le requérant de sa décision, fondée sur la recommandation du Comité d'appel datée du 24 novembre 2003, de rejeter son appel, sauf pour ce qui concernait sa demande de retrait de son dossier personnel des mémorandums défavorables établis par son supérieur hiérarchique direct. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que son supérieur hiérarchique direct a fait preuve à son encontre d'un parti pris qui a créé un climat de travail hostile et a nui à sa productivité. Selon lui, la décision de prolonger son engagement et de ne pas renouveler son contrat résultait d'un examen incomplet des faits et il a été porté atteinte à sa dignité ainsi qu'à sa réputation professionnelle.

S'agissant des conclusions du Comité d'appel, le requérant fait valoir que son supérieur hiérarchique direct avait «un style de gestion [...] inacceptable au regard des normes de la PAHO» et qu'il n'a pas suivi les procédures

prescrites pour établir son rapport d'évaluation. Selon lui, les pièces soumises par l'Organisation au cours de la procédure d'appel révélèrent un parti pris, notamment un mémorandum daté du 12 décembre 2001 qu'il estimait mensonger et «fabriqué». En outre, il soutient que son droit d'être informé des insuffisances que l'on pouvait lui reprocher n'a pas été respecté. Il relève que le mémorandum du 2 mai 2002 faisait référence à une «lettre détaillée [...] énonçant les raisons» de la décision de lui accorder seulement une prolongation de son engagement. Cette lettre devait lui être adressée à une date ultérieure mais il ne l'a jamais reçue.

Le requérant prétend qu'à cause du non renouvellement de son engagement on ne lui a pas versé l'augmentation de prime d'affectation résultant du fait qu'il avait travaillé une troisième année dans le même lieu d'affectation ni attribué l'augmentation accélérée à l'intérieur de la classe comme, selon lui, cela aurait dû être le cas après sa réussite à l'examen d'aptitudes linguistiques de l'Organisation des Nations Unies en anglais. Il affirme avoir informé la PAHO de sa situation conflictuelle avec son supérieur hiérarchique par un mémorandum daté du 20 novembre 2001 mais l'Organisation n'a pas résolu le problème.

Le requérant demande l'annulation de la décision attaquée, le «rétablissement des conditions originales de son contrat», le «retrait [de son dossier personnel] de toutes les informations et de tous les mémorandums défavorables ou diffamatoires» versés par son supérieur hiérarchique direct, le paiement de toutes les indemnités retenues ainsi qu'une lettre d'excuses de la part dudit supérieur et d'une autre responsable de la PAHO. Il réclame des dommages intérêts et les dépens. Il sollicite également la tenue d'un débat oral.

C. Dans sa réponse, la PAHO indique que les fonctionnaires nommés pour un engagement de durée déterminée ne peuvent escompter un renouvellement automatique de cet engagement. La décision attaquée était motivée, à juste titre, par le caractère insatisfaisant des prestations du requérant et son incapacité incontestée à atteindre ses «objectifs de travail fondamentaux». L'Organisation soutient que la décision attaquée n'était pas entachée de parti pris. Le requérant a été informé du motif de cette décision par le mémorandum du 2 mai 2002. En outre, la défenderesse déclare que ladite décision a été prise après un examen approfondi de tous les faits et qu'elle relevait de l'exercice légitime de son pouvoir d'appréciation. La prolongation d'engagement qui a été offerte au requérant visait à lui donner la possibilité d'améliorer la qualité de son travail de sorte qu'elle atteigne un niveau satisfaisant.

La PAHO soutient que, sur la recommandation du Comité d'appel, la correspondance défavorable a déjà été intégralement retirée du dossier personnel du requérant. Elle explique les circonstances dans lesquelles le mémorandum daté du 12 décembre 2001 a été rédigé mais maintient que les problèmes qui y étaient soulevés ne sauraient être contestés.

D'après l'Organisation, le requérant ne pouvait prétendre à l'augmentation de sa prime d'affectation puisqu'un des critères requis pour l'obtenir est que le fonctionnaire ait été nommé dans un lieu d'affectation officiel des catégories A à E de la matrice appliquée par la PAHO à l'indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail; or El Paso relève d'une autre catégorie. En outre, le requérant n'avait pas droit à une augmentation à l'intérieur de la classe car, bien qu'ayant réussi l'examen d'aptitudes linguistiques, il ne remplissait pas la condition de services satisfaisants prévue par le Règlement du personnel. Selon la PAHO, la prolongation de l'engagement du requérant n'en modifiait en rien les termes, si ce n'est la date de cessation de service, et il n'a droit à aucune lettre d'excuses ni à des dommages intérêts ni aux dépens.

D. Dans sa réplique, le requérant affirme que, bien qu'elle ait été officiellement informée de la situation depuis novembre 2001, la PAHO n'a pas résolu en temps opportun la question du climat de travail hostile qu'il devait supporter et n'a pas tenu compte des difficultés qu'il rencontrait dans ses activités techniques. Il relève que l'expression «objectifs fondamentaux» n'est pas employée dans le manuel du système de planification et d'évaluation du travail et estime que le fait que son engagement ait été prolongé une seconde fois montre que son travail était satisfaisant.

Le requérant reproche à son supérieur hiérarchique direct de ne pas avoir évalué son travail sur la même base que celui d'autres fonctionnaires et d'avoir porté des accusations erronées et sans preuve; il a agi d'une manière à la fois contraire à l'éthique et inéquitable et a commis un abus de pouvoir. Le requérant conclut que le parti pris qu'il a manifesté à son encontre visait à favoriser un autre fonctionnaire qu'il souhaitait voir nommé à son poste. A l'appui de ses moyens, il cite la jurisprudence.

E. Dans sa duplique, la PAHO demande la jonction de la présente requête et de la deuxième requête que l'intéressé a formée devant le Tribunal. L'Organisation soutient que le fait que l'engagement de l'intéressé ait été

prolongé une seconde fois ne prouve pas que son travail était satisfaisant; il s'agissait simplement de lui donner une dernière chance de s'améliorer. La défenderesse soutient qu'elle a procédé à un examen complet des faits et que rien ne justifie les plaintes du requérant concernant l'hostilité du climat de travail; bien au contraire, ses supérieurs l'ont encouragé à atteindre ses objectifs.

En outre, toutes les règles essentielles du système de planification et d'évaluation du travail ont été pleinement respectées. L'argument concernant l'expression «objectifs fondamentaux» n'est pas pertinente car le requérant avait été informé des objectifs sur lesquels il devait concentrer ses efforts et avait accepté de le faire. La PAHO souligne que le fait qu'elle ait recherché un autre épidémiologiste après le départ du requérant n'est la preuve d'aucun parti pris.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant a commencé à travailler pour la PAHO le 6 août 2000. Il a été engagé, sous réserve d'une période de stage de un an, au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de deux ans en qualité d'épidémiologiste pour occuper un poste à El Paso. Son engagement a été confirmé en mai 2001.
2. Par un mémorandum daté du 2 mai 2002, il a été informé que, du fait que sa «productivité et [sa] contribution n'avaient pas été satisfaisantes», son engagement serait prolongé jusqu'au 31 décembre de cette année là afin de lui «donner la possibilité d'améliorer la qualité de [son] travail de sorte qu'elle atteigne un niveau satisfaisant». Il était également informé que «toute autre prolongation dépendrait de [son] travail, de [sa] conduite et de [sa] capacité à atteindre les objectifs de travail fixés».
3. Le requérant a saisi le Comité d'appel du siège pour contester la décision du 2 mai 2002, soutenant qu'elle était le résultat du «parti pris de [son] supérieur» et d'un «examen incomplet des faits». Il demandait l'annulation de la décision en question et le «rétablissement des conditions originales de son contrat». Il demandait également le versement de l'augmentation à l'intérieur de la classe dont il aurait bénéficié si son travail avait été déclaré satisfaisant, des excuses écrites de la part de son supérieur hiérarchique direct et le retrait de son dossier personnel des mémorandums que celui-ci avait rédigés.
4. A la majorité de ses membres, le Comité d'appel a recommandé que les conclusions du requérant soient rejetées, sauf celle relative au retrait des mémorandums écrits par son supérieur hiérarchique direct qui, de l'avis du Comité, y avait «utilisé des termes indûment blessants».
5. La Directrice de la PAHO a accepté les recommandations du Comité, ce dont le requérant a été informé le 5 février 2004. C'est cette décision qui fait l'objet de la requête.
6. Le requérant soulève les mêmes points que ceux qu'il a soulevés devant le Comité d'appel mais demande en outre des dommages-intérêts pour torts matériel et moral. La recevabilité de la requête n'est pas contestée.
7. L'engagement du requérant a été prolongé de six mois à compter du 31 décembre 2002 puis n'a plus été renouvelé ni prolongé. Le requérant a également attaqué la décision qui fut alors prise devant le Comité d'appel et celle-ci fait l'objet d'une autre requête devant le Tribunal. La défenderesse demande que les deux requêtes soient jointes. Le dossier de la deuxième requête n'étant pas encore en état, la demande de jonction est rejetée. Il en va de même de la demande de débat oral présentée par le requérant car celui-ci n'a avancé aucun motif de nature à la justifier.
8. Dans ses moyens, l'intéressé soutient pour l'essentiel que son travail aurait dû être jugé satisfaisant et qu'il aurait donc dû bénéficier d'une augmentation à l'intérieur de la classe et d'un renouvellement de son contrat pour deux années supplémentaires.
9. La première évaluation du travail du requérant a été effectuée en décembre 2000. Il était noté dans le rapport de planification et d'évaluation du travail qu'il avait atteint les objectifs fixés soit entièrement, soit en partie. Le supérieur hiérarchique direct du requérant déclarait que celui-ci s'adaptait bien à la PAHO mais avait besoin de suivre un cours d'orientation au siège pour mieux comprendre les procédures techniques et administratives de l'Organisation. En mai 2001, le même supérieur hiérarchique a recommandé la confirmation de l'engagement du requérant et a fait des observations favorables sur son travail, ses compétences et son aptitude à collaborer avec les autres fonctionnaires.

10. Les relations entre le requérant et son supérieur hiérarchique direct semblent s'être détériorées à partir de juin 2001. Toutefois, en juillet, ce dernier a établi une évaluation de milieu d'année sur le travail de l'intéressé dans laquelle il notait que celui-ci avait pleinement atteint un certain nombre de ses objectifs de travail. En outre, le supérieur relevait que, même s'il était vrai que le requérant s'adaptait bien, il avait besoin de concentrer ses efforts sur la réalisation de cinq objectifs précis, à savoir les objectifs 1, 2, 3, 5 et 7. Ultérieurement, le supérieur hiérarchique direct du requérant s'est plaint en termes très blessants de l'attitude peu respectueuse de l'intéressé, notamment à l'occasion de réunions. Le 20 novembre 2001, ce dernier a adressé à son supérieur hiérarchique direct un long mémorandum où il exprimait son «désaccord avec les jugements et les accusations qui avaient été portés contre [lui]».

11. Le 7 décembre 2001, le supérieur hiérarchique direct du requérant a établi un rapport d'évaluation de fin d'année dans lequel il était rappelé que l'intéressé avait atteint entièrement ou en partie un certain nombre d'objectifs mais n'en avait pas atteint d'autres, notamment les objectifs 1, 2, 5 et 7, ce qui avait déjà été signalé dans l'évaluation de milieu d'année. Ce supérieur recommandait que l'augmentation à l'intérieur de la classe soit suspendue pendant six mois afin de donner au requérant la possibilité d'entreprendre des activités concernant l'information épidémiologique et de s'intégrer dans l'équipe technique.

12. Le requérant a joint au rapport susmentionné une déclaration dans laquelle il exprimait son désaccord avec les évaluations et la recommandation de son supérieur hiérarchique direct et indiquait que, selon lui, il avait atteint les objectifs «dans une plus grande mesure» que l'évaluation ne le faisait apparaître. Il affirmait, à tort, que son supérieur direct n'avait pas motivé sa recommandation et, sur cette base erronée, évoquait la possibilité d'un parti pris à son encontre.

13. En avril 2002, le supérieur hiérarchique au deuxième degré du requérant s'est rendu à El Paso pour étudier le rapport d'évaluation du travail du requérant établi à la fin de l'année 2001. Il s'est longuement entretenu avec l'intéressé ainsi qu'avec son supérieur hiérarchique direct et a étudié chacun des objectifs indiqués dans ledit rapport. Il a relevé que les objectifs 1, 2, 5 et 7 qui avaient été évalués comme «n'ayant pas été atteints» étaient «particulièrement importants pour l'accomplissement des fonctions visées dans la description de poste». Il a également noté qu'il existait «une tension et des désaccords» entre le requérant et son supérieur hiérarchique direct, et a recommandé que les «échanges professionnels» soient améliorés. En conclusion, il souscrivait à l'évaluation établie par le supérieur hiérarchique direct du requérant et recommandait la prolongation de l'engagement de ce dernier pour lui permettre d'atteindre ses objectifs pour 2002 et de «faire la preuve de changements d'attitude positifs qui soient compatibles avec son poste d'épidémiologiste international». Un exemplaire du rapport du supérieur hiérarchique au deuxième degré a été adressé par courriel au requérant. Celui-ci se plaint néanmoins de ne pas avoir reçu de copie sur papier, comme la promesse lui en avait été implicitement faite dans le mémorandum du 2 mai 2002 l'informant de la décision de prolonger son engagement.

14. Conformément à sa jurisprudence constante, le Tribunal estime qu'une décision de renouveler ou non un engagement de durée déterminée est de nature discrétionnaire et ne peut être annulée que pour des motifs limités, notamment l'omission de faits essentiels ou un détournement de pouvoir. Le requérant s'efforce d'invoquer ces motifs en soutenant qu'il y a eu examen incomplet des faits et parti pris, mais sans préciser quels faits auraient été omis. Etant donné que la décision du 2 mai 2002 reposait sur la recommandation de son supérieur hiérarchique au deuxième degré — dont l'impartialité n'est pas en cause — et non sur celle de son supérieur hiérarchique direct — dont il conteste l'impartialité —, le requérant n'a pas établi que la décision était motivée par un parti pris à son encontre.

15. En dernière analyse, la thèse du requérant se résume à ce que, selon lui, son travail méritait une évaluation satisfaisante entraînant l'octroi d'une augmentation à l'intérieur de la classe ainsi que le renouvellement de son contrat. Cependant, comme le Tribunal l'a estimé dans le jugement 1262, lorsque le motif indiqué pour justifier le non renouvellement d'un contrat est l'insuffisance des résultats, le Tribunal ne substituera pas son opinion à l'évaluation de l'aptitude du requérant à exercer ses fonctions qui a été faite par l'organisation. Il ne le fera certainement pas lorsque, comme en l'espèce, l'organisation a indiqué au requérant quels aspects de son travail laissaient à désirer et lui a donné la possibilité de s'améliorer en lui accordant une prolongation d'engagement.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 13 mai 2005, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice Président, et M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2005.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet