

*Traduction du Greffe, seul
le texte anglais fait foi.*

106^e session

Jugement n° 2788

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS), formée par M. R. P. le 12 mai 2007 et régularisée le 19 juin, la réponse de l'OPS du 4 octobre, la réplique du requérant datée du 20 octobre 2007 et son mémoire additionnel du 4 février 2008, et la duplique de l'Organisation du 27 mars 2008;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

A. Le requérant, ancien fonctionnaire de l'OPS, est un ressortissant des Etats-Unis d'Amérique né en 1949. Il est entré au service de l'Organisation le 16 février 2006, au bénéfice d'un contrat de deux ans, en qualité de chef du Service des opérations comptables, de classe P.4. Son engagement était subordonné à l'accomplissement d'une période de stage d'une année. En avril 2006, le requérant et sa supérieure hiérarchique directe, responsable du Département de la gestion et de l'information financière, signèrent un rapport de planification et d'évaluation du travail dans lequel étaient définis les objectifs de travail de l'intéressé pour la période allant de mai 2006 à avril 2007. Entre juin et septembre 2006, la supérieure hiérarchique du requérant a

également assumé les fonctions de directrice par intérim de l'administration.

Dans le cadre de l'évaluation des prestations professionnelles du requérant, la supérieure hiérarchique directe de ce dernier établit, en novembre 2006, un rapport de planification et d'évaluation du travail à mi-parcours. Les objectifs de travail figurant dans ce rapport n'étaient pas les mêmes que ceux qui avaient été fixés en avril 2006, et cette modification fut consignée dans le rapport en question. La supérieure hiérarchique directe du requérant indiquait dans son appréciation que quatre des objectifs avaient été pleinement atteints, que neuf ne l'avaient été que partiellement et que quatre n'avaient pas été atteints du tout. Elle attirait l'attention sur un certain nombre de domaines dans lesquels elle estimait que les prestations du requérant étaient restées en deçà du niveau escompté, et notait que les exigences de son poste nécessitaient de la part de l'intéressé un investissement personnel et un effort plus soutenus. Elle déclarait que la qualité du travail qu'il fournirait dans les prochains mois serait déterminante pour la confirmation de son engagement. Le requérant signa ce rapport en décembre 2006. Exprimant son désaccord avec l'évaluation de sa supérieure hiérarchique, il indiqua que cette dernière ne l'avait pas orienté ni encadré correctement pendant qu'elle occupait le poste de directrice par intérim de l'administration.

Le 8 janvier 2007, la supérieure hiérarchique du requérant établit le rapport de planification et d'évaluation du travail de fin d'année. Elle indiquait que trois objectifs avaient été pleinement atteints, que dix-sept ne l'étaient que partiellement et que neuf n'avaient pas été atteints du tout. Se référant à des exemples précis qui, selon elle, montraient clairement que les résultats de son travail n'atteignaient pas le niveau escompté, la supérieure hiérarchique du requérant observait que les insuffisances de ce dernier, eu égard à certains objectifs particulièrement importants, auraient pu avoir des répercussions sur les finances de l'Organisation si elle n'était pas intervenue personnellement. Elle considérait que le requérant n'avait pas l'autorité ni les compétences requises pour assumer les responsabilités afférentes au poste de chef du Service des opérations comptables, et

recommandait par conséquent de ne pas confirmer son engagement. L'évaluation et la recommandation de la supérieure hiérarchique directe du requérant furent toutes deux approuvées par le supérieur hiérarchique de deuxième degré, à savoir le directeur de l'administration, le 12 janvier 2007. Le requérant signa le rapport de planification et d'évaluation du travail le 16 janvier 2007 tout en signalant qu'il était en désaccord avec les résultats de l'évaluation.

Par lettre du 29 janvier 2007, le responsable du Département de la gestion des ressources humaines informa le requérant que l'administration approuvait la conclusion de ses supérieurs hiérarchiques selon laquelle il n'avait pas réussi à s'acquitter de manière satisfaisante des responsabilités afférentes à son poste, et lui fit savoir que son engagement ne serait pas confirmé et que ses fonctions prendraient fin le 28 février 2007.

Le requérant contesta cette décision auprès de la Directrice de l'OPS le 10 février. Par lettre du 2 mars 2007, celle-ci lui répondit qu'elle avait décidé de la maintenir. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant affirme que sa supérieure hiérarchique directe ne lui a pas fourni les instructions ni l'encadrement appropriés pour exercer ses fonctions pendant la période de trois mois et demi durant laquelle elle a occupé le poste de directrice par intérim de l'administration. Il prétend également que l'évaluation de son travail n'a pas été correcte, dans la mesure où l'OPS n'a pas appliqué les règles qui régissent les évaluations. Il affirme que les objectifs de travail qui avaient été fixés d'un commun accord par lui-même et sa supérieure hiérarchique en avril 2006 ont par la suite été modifiés de manière substantielle par cette dernière, de sorte que l'évaluation de son travail a été effectuée sur la base d'objectifs auxquels il n'avait pas souscrit et dont il n'a appris l'existence qu'à l'occasion de l'évaluation à mi-parcours. Enfin, il attire l'attention sur le fait que sa supérieure hiérarchique n'a pas établi son rapport de planification et d'évaluation à la mi-août 2006, c'est-à-dire six mois après son entrée en fonction, ainsi que le prescrivent les règles qui régissent les évaluations, mais en octobre et novembre de cette même année. Il affirme qu'il n'a de ce fait pas

disposé de suffisamment de temps pour remédier aux insuffisances relevées.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner qu'il soit réintégré dans le poste de chef du Service des opérations comptables. Il demande également que sa période de stage soit prolongée de trois mois et demi, soit une durée égale à celle pendant laquelle sa supérieure hiérarchique a exercé les fonctions de directrice par intérim de l'administration. Il réclame 500 000 dollars des Etats-Unis à titre compensatoire et 1 million de dollars à titre de dommages-intérêts punitifs pour la «violation délibérée» des règles de l'Organisation ainsi que pour le tort causé par sa supérieure hiérarchique directe à sa réputation professionnelle en tant que comptable agréé. Il demande le paiement des salaires qui lui sont dus à partir de mars 2007 «jusqu'à ce que l'affaire soit réglée».

C. Dans sa réponse, l'Organisation affirme que la décision de la Directrice de l'OPS de ne pas confirmer l'engagement du requérant est justifiée et raisonnable. Elle rappelle que, conformément à la jurisprudence du Tribunal, elle doit jouir d'un pouvoir d'appréciation aussi large que possible s'agissant de la décision de confirmer l'engagement d'un fonctionnaire en période de stage.

L'OPS soutient que la décision attaquée repose exclusivement sur le fait que le travail du requérant n'était pas satisfaisant et que ce dernier ne possédait pas les compétences requises pour exercer les fonctions de chef du Service des opérations comptables. Elle est dès lors conforme à l'article 1060 du Règlement du personnel, qui dispose que l'engagement d'un membre du personnel n'est pas confirmé si le travail ou la conduite de l'intéressé ne donne pas satisfaction au cours de la période de stage. Elle fait valoir que, comme en témoigne le rapport de planification et d'évaluation du travail de fin d'année, le requérant avait une compréhension superficielle des questions relevant de sa responsabilité et manquait en outre de l'esprit d'initiative et de l'autorité nécessaires pour s'acquitter des responsabilités afférentes à son poste.

L'Organisation affirme qu'elle a pleinement respecté les règles et procédures en vigueur. Selon elle, le rapport d'évaluation établi à mi-parcours n'a pas été rédigé tardivement, dans la mesure où aucune disposition des Statut et Règlement du personnel ne prévoit que cette évaluation intermédiaire doit être réalisée dans un délai de six mois exactement après l'entrée en fonction de l'intéressé; de fait, une telle évaluation doit être effectuée à des intervalles déterminés en fonction des exigences du service ou des prestations du fonctionnaire concerné. Elle indique par ailleurs que des commentaires précis et réguliers ont été faits au requérant sur son travail pendant toute la durée de son stage et qu'il est dès lors malvenu à se plaindre qu'il n'a pas été suffisamment mis en garde ou qu'on ne lui a pas donné la possibilité de s'améliorer. L'OPS fait observer que la supérieure hiérarchique du requérant n'a pas modifié les objectifs de travail qui avaient été fixés, mais qu'elle a seulement introduit des subdivisions destinées à permettre à l'intéressé de déterminer avec précision dans quels domaines il devait s'améliorer. L'Organisation rejette comme non fondée l'allégation du requérant selon laquelle il n'a pas reçu d'instructions ni un encadrement appropriés et insiste sur le fait que sa supérieure hiérarchique l'a régulièrement conseillé et encouragé, même pendant la période où elle occupait le poste de directrice par intérim de l'administration.

D. Dans sa réplique, le requérant conteste que la décision de ne pas confirmer son engagement soit justifiée ou raisonnable. Il réaffirme qu'il n'a pas reçu les instructions dont il aurait eu besoin pour accomplir les tâches qui lui étaient confiées et prétend que l'OPS tente de masquer l'absence d'instructions et d'encadrement en se prévalant de son pouvoir d'appréciation. Il soutient que la décision s'est fondée sur de simples oui-dire faisant état du caractère insatisfaisant de ses prestations, ce qui, selon lui, démontre l'absence de bonne foi de l'Organisation. Il demande une réparation supplémentaire pour le «préjudice financier et fiscal» qu'il a subi du fait que l'Organisation ne lui a pas fourni les informations dont il avait besoin pour remplir la

déclaration de revenus qu'il devait présenter aux autorités fiscales des Etats-Unis pour l'année 2007.

E. Dans sa duplique, l'Organisation affirme que la demande du requérant visant à obtenir une réparation supplémentaire doit être rejetée, d'une part parce que l'intéressé n'a pas épuisé les voies de recours interne, d'autre part parce que sa demande est sans fondement, étant donné que les informations dont il avait besoin pour sa déclaration de revenus lui ont été communiquées par courrier au début de l'année 2008. Elle maintient par ailleurs intégralement sa position.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant conteste la décision du 2 mars 2007 par laquelle la Directrice de l'OPS a maintenu une décision antérieure du Département de la gestion des ressources humaines de ne pas confirmer son engagement et de mettre fin à ses fonctions à l'issue de sa période de stage, soit le 28 février 2007. Avant d'examiner les allégations du requérant, il est utile de rappeler certains des principes qui régissent les périodes de stage et qui sont d'un intérêt tout particulier dans le cadre de la présente affaire. Le but de ces périodes de stage est de permettre à une organisation d'évaluer si le candidat à un poste possède bien les qualités requises. Pour être en mesure de procéder à cette évaluation, l'organisation doit définir clairement un certain nombre d'objectifs qui serviront de critères pour l'évaluation des prestations, fournir à l'intéressé les instructions nécessaires pour qu'il puisse accomplir ses tâches, identifier en temps utile ce qu'on lui reproche afin que des mesures puissent être prises pour remédier à la situation, et l'avertir, en des termes précis, lorsque son engagement risque de ne pas être confirmé (voir le jugement 2529, au considérant 15).

2. En l'espèce, le requérant prétend que diverses irrégularités ont été commises dans le cadre de son stage. Il fait tout d'abord valoir qu'il n'a pas été correctement orienté ni encadré par sa supérieure

hiérarchique directe durant la période en question. Il estime que cette carence a été particulièrement sensible lorsque ladite supérieure, en plus de ses responsabilités habituelles, occupait le poste de directrice par intérim de l'administration.

3. Les nombreux documents fournis par l'Organisation démentent cette affirmation. Après l'établissement des objectifs de travail du requérant en avril 2006, l'intéressé et sa supérieure hiérarchique se sont rencontrés une fois par semaine pour examiner l'évolution de son travail et les activités du Service des opérations comptables. Les documents montrent également que de nombreux courriels ont été échangés. Ces entretiens hebdomadaires et échanges de courriels ont continué pendant toute la période au cours de laquelle la supérieure hiérarchique du requérant a assumé des responsabilités supplémentaires.

4. Les documents en question mettent également en évidence de manière précise les préoccupations suscitées par le travail du requérant, et cela dès avril 2006. Les griefs étaient les suivants : il n'assumait pas certaines des principales attributions du poste; il n'était pas en mesure de répondre aux questions des agents techniques, ni d'effectuer des recherches avec le principal logiciel de comptabilité de l'Organisation; il n'avait pas identifié des erreurs graves dans des rapports financiers, ni saisi le fonctionnement de trois des fonds utilisés par l'OPS pour ses achats; il avait commis de nombreuses erreurs dans son propre rapport de mission et manquait d'esprit d'initiative lorsqu'il était confronté à des problèmes de comptabilité. Ces documents montrent que non seulement la supérieure hiérarchique a attiré l'attention du requérant sur les problèmes dès leur apparition, mais qu'elle lui a fourni des orientations et un encadrement plus que suffisants.

5. Le requérant fait ensuite valoir que, sans l'en avertir, sa supérieure hiérarchique a modifié considérablement les objectifs de travail qu'ils avaient définis d'un commun accord en avril 2006. Il est de principe qu'une organisation doit informer un fonctionnaire en période de stage des critères selon lesquels son travail sera évalué. En

l'espèce, l'Organisation affirme que les objectifs de travail n'ont pas été modifiés, mais simplement développés, par l'ajout de subdivisions destinées à fournir au requérant des orientations supplémentaires. Elle souligne à ce propos qu'il ne devrait pas être nécessaire d'explicitier ainsi les objectifs de travail lorsque l'on a affaire à un comptable agréé ayant le niveau d'études et l'expérience du requérant. En répondant à cette argumentation, le requérant n'a pas précisé les objectifs spécifiques pouvant être considérés comme nouveaux, et n'a pas non plus contesté le fait qu'une personne ayant sa formation et son expérience devait savoir que les subdivisions qui avaient été introduites ne faisaient qu'explicitier les objectifs principaux. Dans ces conditions, le Tribunal accepte l'argumentation de l'Organisation.

6. Le requérant soutient enfin que le retard pris dans l'évaluation à mi-parcours lui a été préjudiciable, dans la mesure où il n'a pas eu suffisamment de temps pour remédier aux insuffisances relevées dans son travail. Il convient de noter qu'à l'appui de ce moyen le requérant n'invoque pas la violation des Statut et Règlement.

7. Le Tribunal constate que, dès avril 2006, le requérant a été averti des nombreuses insuffisances dans son travail et qu'il a été amplement informé des attentes de l'Organisation. Au début du mois de septembre 2006, au cours de l'un de leurs entretiens hebdomadaires, sa supérieure hiérarchique directe l'a explicitement informé que le poste de chef du Service des opérations comptables n'était peut-être pas celui qui «correspondait le mieux» à ses aptitudes et à ses compétences. A la mi-octobre, elle a de nouveau déclaré qu'elle doutait qu'il possède les aptitudes et les compétences requises pour le poste. Loin de reconnaître ses lacunes, le requérant a réagi avec une très vive émotion. Sa supérieure hiérarchique l'a rassuré en lui disant qu'elle continuerait de collaborer avec lui en vue de déterminer ce qui était le mieux pour l'Organisation. Début novembre, elle lui a une fois encore fait part de ses préoccupations. Le requérant annonça à cette occasion que sa candidature à un autre poste était en cours d'examen et demanda ce qu'il adviendrait, en cas de départ, de la prime

d'affectation que l'Organisation lui avait versée. Il fit savoir par la suite qu'il n'avait pas été sélectionné pour le poste.

8. Le 13 décembre 2006, la supérieure hiérarchique du requérant l'a informé que ses aptitudes et compétences ne répondaient pas aux exigences du poste de chef du Service des opérations comptables et lui a suggéré d'explorer d'autres possibilités d'emploi. Il a répondu qu'il souhaitait rester dans l'Organisation et que, si tel était le cas, il pourrait intervenir pour que cette dernière bénéficie d'un don de plusieurs millions de dollars des Etats-Unis. Il a également fait part de son intérêt pour un autre poste au sein de l'Organisation. Sa supérieure hiérarchique lui ayant indiqué qu'il lui serait difficile de le recommander pour le poste en question, le requérant répondit que, si elle acceptait de le recommander, il ferait en sorte que les conclusions des audits ne soient pas défavorables au Département de la gestion et de l'information financière. Sa supérieure hiérarchique lui a alors fait remarquer que de tels propos étaient déplacés.

9. Le Tribunal estime que le requérant a été informé, dès avril 2006, des insuffisances de son travail, a été correctement orienté et mis en mesure de s'améliorer. C'est son incapacité à reconnaître ces insuffisances qui a conduit l'Organisation à ne pas confirmer son engagement.

10. Dans sa réplique, le requérant a fait valoir pour la première fois que l'Organisation lui avait causé un préjudice d'ordre financier en ne lui fournissant pas en temps voulu certaines informations nécessaires pour sa déclaration de revenus, au titre duquel il demande réparation. Le requérant n'ayant pas présenté cette demande devant les organes de recours interne, celle-ci est irrecevable.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 7 novembre 2008, par M^{me} Mary G. Gaudron, Vice-Présidente du Tribunal, M. Agustín Gordillo, Juge, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 février 2009.

MARY G. GAUDRON
AGUSTÍN GORDILLO
DOLORES M. HANSEN
CATHERINE COMTET