

## SOIXANTE-NEUVIEME SESSION

### Affaire DOUGLAS

#### Jugement No 1040

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO) (Organisation mondiale de la santé), formée par M. Henry Douglas le 12 septembre 1989 et régularisée le 25 octobre, la réponse de la PAHO en date du 29 janvier 1990, la réplique du requérant du 8 mars et la duplique de la PAHO datée du 12 avril 1990;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, les articles 335.1 et 1230 du Règlement du personnel de la PAHO et la disposition II.2.270 du Manuel de l'OMS;

Après avoir examiné le dossier;

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

A. Le requérant, ressortissant guyanien né en 1946, passa des tests et eut des entretiens en vue de l'obtention d'un poste de traducteur anglais de grade P.3 au siège de la PAHO à Washington. L'une des fonctions du poste, la mise en forme de textes traduits "informatiquement", comportait un travail de dactylographie sur machine à traitement de textes. Les examinateurs jugèrent que, malgré ses insuffisances en matière de dactylographie, il était le seul candidat valable. On lui offrit un contrat de trois mois, qu'il accepta en date du 24 février 1987, dont l'objet était - selon les termes du chef du Département des conférences et services généraux - "de vérifier s'il satisfaisait aux exigences du poste en matière de traduction informatisée".

Le requérant commença à travailler au Département des services linguistiques (ACG/L) le 13 avril 1987. Comme l'indique un avis de mouvement du personnel en date du 1er août 1987, son contrat fut prolongé de trois mois, jusqu'au 9 octobre 1987. Dans une lettre du 28 septembre, le chef du Service du personnel lui confirma que "son contrat temporaire se terminait" le 9 octobre 1987. Le jour suivant, le requérant répondit en demandant des explications. A quoi le chef du personnel répliqua, dans sa lettre du 1er octobre, que "l'unité technique intéressée n'avait plus besoin de ses services et que son contrat se terminait donc comme prévu".

Entre-temps - le 29 septembre -, le supérieur immédiat du requérant avait envoyé au chef de ACG/L une note élogieuse envers lui : "Tout indique que l'intéressé, par sa compétence, ses connaissances et son sérieux, est en train de devenir un précieux collaborateur pour l'Organisation." Cette note recommandait la prolongation du contrat pour six mois, afin de permettre au requérant de "faire ses preuves". Le chef du Service de traduction informatisée (ACG/LM) avait également donné son avis dans une note adressée au chef de ACG/L le 30 septembre; elle indiquait que les traductions du requérant étaient très bonnes, mais sa vitesse de frappe demeurait trop faible, bien inférieure à la norme de 6.000 mots par jour, et même à celle de 4.000 prévue au départ; elle ne faisait aucune recommandation.

Le requérant reçut copie des évaluations le 1er octobre. Il écrivit de nouveau au chef du personnel le 2 octobre, disant qu'il n'avait pas reçu la formation en matière de dactylographie qu'on lui avait laissé espérer et demandant un nouveau contrat de trois mois, au motif qu'on n'avait pas respecté le préavis de deux semaines prévu par son contrat. Le chef du personnel répondit le 7 octobre en prolongeant son contrat de cinq jours pour compléter la période de préavis. Le 25 novembre, le requérant saisit le Comité d'appel en vertu de l'article 1230 du Règlement du personnel. Dans son avis du 18 avril, le Comité estima que, le préavis n'ayant pas été respecté, le contrat du requérant avait été implicitement renouvelé et l'on devait lui verser trois mois de "traitement". Dans une lettre du 14 juin 1989, qui constitue la décision contestée par le requérant, le Directeur de la PAHO lui indiqua qu'il n'était pas d'accord avec le rapport du Comité, mais qu'il était disposé, "dans un esprit de conciliation", à lui verser les trois mois de traitement. Comme il avait réclamé trois mois de "rémunération totale", soit une somme représentant le double du traitement proprement dit, le requérant demanda des explications sur ce point; mais le chef du personnel lui confirma qu'il avait droit uniquement au traitement.

B. Le requérant note que, selon la jurisprudence, un défaut de préavis entraîne le renouvellement du contrat pour une période supplémentaire. Comme il n'a pas reçu le préavis de deux semaines auquel il avait droit, son contrat a

été prolongé implicitement de trois mois. Il ne suffisait pas en effet que l'Organisation complète la période de préavis, manoeuvre censurée par le Tribunal.

La PAHO n'a pas tenu sa promesse de le former à la dactylographie et de lui permettre, si ses résultats étaient satisfaisants, de participer à un concours de traducteurs. Si ses qualifications étaient insuffisantes dans un domaine secondaire, c'est parce qu'il n'avait pas reçu de formation. Son engagement à l'essai impliquait à l'évidence qu'on lui avait promis cette formation; autrement, la période d'essai aurait été dénuée de sens. La promesse émanait d'une personne habilitée à cet effet, soit le chef du Service de la planification et du recrutement du personnel. Le non-respect de cette promesse lui avait fait perdre les six mois qu'il avait passés à se familiariser avec les méthodes de travail de la PAHO et avait compromis ses perspectives de carrière.

L'Organisation a manqué de considération à son égard et a terni sa réputation professionnelle. La brièveté de son passage à la PAHO dissuadera les autres employeurs de l'engager. On connaissait son point faible avant son entrée en fonctions, on s'était engagé à l'aider à le corriger, et c'était à cause de ce même point faible qu'on le renvoyait. Il avait reçu l'avis de non-renouvellement avant même d'avoir pris connaissance des appréciations portées. Les explications de la PAHO sont entachées de mauvaise foi, puisqu'un autre traducteur temporaire a été engagé aussitôt pour le remplacer.

Le requérant demande au Tribunal de juger que son contrat aurait dû être prolongé de trois mois et qu'il aurait dû percevoir une rémunération complète pour cette période. Il réclame : l'octroi d'une autre période d'essai assortie d'une formation en matière de dactylographie ou une indemnité représentant six mois de traitement complet au grade P.3, une indemnité pour préjudice moral représentant également six mois de traitement complet au grade P.3 et l'allocation des dépens.

C. Dans sa réponse, la PAHO conteste que le chef du Service de la planification et du recrutement du personnel ait promis au requérant une formation en dactylographie. Elle joint en annexe une déclaration signée par ce fonctionnaire le 29 janvier 1990 selon laquelle ni lui ni, à sa connaissance, aucune autre personne du Service du personnel n'a pris un tel engagement; il s'est contenté de signaler la faiblesse du requérant en dactylographie, a encouragé celui-ci à corriger cette faiblesse et a parlé des "facilités" dont il pourrait disposer à la PAHO s'il voulait en faire usage.

Si l'Organisation ne lui a pas assuré de formation en dactylographie, c'est parce qu'elle ne s'y était pas engagée et n'y était pas tenue. Puisqu'il connaissait son point faible, il aurait dû se charger lui-même de sa formation, afin de conserver son emploi.

Un avis de mouvement du personnel du 1er août 1987 a informé le requérant du prolongement de son contrat jusqu'au 9 octobre 1987, mais à la rubrique "Autres conditions et remarques" étaient ajoutés les mots "et fin d'engagement". Le requérant bénéficiait ainsi d'un préavis beaucoup plus long que celui de deux semaines stipulé dans son contrat. Il n'y a donc aucun motif de conclure à une prolongation implicite. Au demeurant, sur recommandation du Comité d'appel, l'Organisation lui a offert trois mois de traitement à titre gracieux.

La défenderesse prétend avoir fait preuve de considération à son égard. Il a accepté le contrat en espérant que l'évaluation de ses services serait favorable; cela n'ayant pas été le cas, il ne lui restait plus qu'à partir, sans que sa dignité en souffre. Il avait déjà conclu des contrats de courte durée en tant que traducteur indépendant; qu'il s'en ajoute un ne ternissait en rien sa réputation professionnelle. Comme son travail n'avait pas atteint le niveau requis, il ne pouvait être admis à participer à un concours.

Il a droit uniquement à son traitement à titre de réparation. Les indemnités sont variables et ne sont dues qu'aux personnes travaillant effectivement à Washington au titre d'un contrat; étant parti, le requérant n'y avait pas droit.

D. Le requérant réplique qu'un avis de mouvement du personnel ne peut tenir lieu d'avis de non-renouvellement de contrat. Cet avis sert non seulement à rappeler au fonctionnaire la date d'expiration de son contrat, mais aussi à lui faire part des intentions ultérieures de l'Organisation. Comme cette mention de la cessation de fonctions est une simple clause de style qui figure dans tous les contrats de courte durée, on ne peut considérer qu'elle exprime les intentions de la PAHO. Un avis de mouvement du personnel précédent, qui avait pour objet de nommer le requérant à son poste pour les trois premiers mois, portait également la mention "et fin d'engagement"; pourtant, son contrat avait été prolongé. Si l'on avait pris cet avis à la lettre, l'engagement du requérant aurait dû prendre fin le 12 juillet 1987, date d'expiration de son contrat initial, et ne reprendre qu'à la date de prolongation de son

contrat, le 1er août. La PAHO n'a pas considéré que la mention "et fin d'engagement" valait préavis; autrement, le chef du personnel ne lui aurait pas donné ce préavis le 28 septembre et ne lui aurait pas accordé quelques jours en plus, prétendument pour compléter la période dudit préavis.

La déclaration du chef du Service de la planification et du recrutement du personnel est incohérente, puisqu'il affirme n'avoir pris aucun engagement sur la formation, mais qu'il admet en même temps avoir évoqué les facilités dont pourrait disposer le requérant pour améliorer ses aptitudes en dactylographie. Le terme "facilités" ne peut que désigner l'Unité de formation et de développement du personnel; mais, dans cette unité, on lui a dit que les collaborateurs temporaires n'avaient pas droit à une formation.

Sa réputation professionnelle est bel et bien ternie. S'il a effectivement exercé des emplois à temps partiel, c'était au cours des années 1981-1985, alors qu'il était à l'université, et les employeurs comprendront facilement qu'il ait pu accepter plus volontiers ce type d'emploi lorsqu'il était étudiant.

L'argument invoqué pour refuser de lui verser des indemnités en sus de son traitement est mal fondé : le traitement lui aussi n'est dû qu'aux titulaires d'un contrat. Etant donné que la réparation qu'il demande doit le dédommager complètement, il a droit au montant total de ce qu'il aurait perçu si son contrat avait été prolongé.

E. Dans sa duplique, la PAHO développe ses objections aux allégations du requérant selon lesquelles son contrat aurait été renouvelé implicitement, on se serait engagé à lui assurer une formation en dactylographie et la décision attaquée l'aurait injustement mis dans un état de détresse. L'Organisation soutient que le requérant a admis lui-même son manque d'initiative et n'a à s'en prendre qu'à lui-même pour les conséquences qui en sont résultées. Elle rejette toute responsabilité pour le statut de traducteur indépendant qui est le sien. Quant à la réparation réclamée, le versement d'indemnités dépend du lieu d'affectation du salarié; comme le requérant n'est pas salarié de l'Organisation et n'a pas de lieu d'affectation, il n'a droit à aucune somme en sus d'un montant équivalent à son traitement.

#### CONSIDERE :

Sur la demande de procédure orale formulée par la défenderesse

1. La PAHO a formulé une demande de procédure orale qui n'apparaît pas nécessaire, le Tribunal ayant trouvé dans le dossier les éléments suffisants pour statuer.

Sur les faits

2. Le requérant a été recruté à la suite de tests passés en juin 1986. Le 15 janvier 1987, le chef du Département des conférences et services généraux (ACG) recommandait son engagement à titre temporaire pour six mois en vue de "vérifier s'il satisfaisait aux exigences du poste en matière de traduction informatisée". Le 24 février 1987, le requérant signait un contrat temporaire de trois mois qui prenait effet au 13 avril 1987. Le 1er août 1987, une prolongation était accordée du 13 juillet au 9 octobre 1987.

Le 24 septembre 1987, le chef de ACG informait le Bureau du personnel de ce que le contrat du requérant devait se terminer comme prévu le 9 octobre 1987. Le requérant recevait une lettre du chef du Service du personnel du 1er octobre 1987 indiquant que le Département n'avait plus besoin de ses services. Par lettre du 2 octobre, il attirait l'attention de l'administration sur le fait qu'il n'avait pas reçu le préavis prescrit par son contrat et que, dès lors, il avait droit à une nouvelle prolongation de trois mois. Le 7 octobre, une prolongation du préavis de cinq jours lui était accordée jusqu'au 14 octobre 1987. Dans un avis du 18 avril 1989 sur son recours, le Comité d'appel recommandait le paiement au requérant de trois mois de traitement pour notification irrégulière du préavis. Le 14 juin 1989, le Directeur de la PAHO acceptait cette recommandation.

Le Comité d'appel indiquait par la suite, sur la demande du requérant concernant la nature du traitement à lui payer, que c'était aux règles pertinentes de l'Organisation qu'il appartenait de le préciser. Saisi à son tour de cette question, le chef du personnel répondait le 5 juillet 1989 que le terme "traitement" était exclusif d'allocations ou indemnités annexes. Le requérant s'est pourvu devant le Tribunal contre la décision du 14 juin 1989.

Sur le préavis de fin d'engagement

3. Le requérant demande en premier lieu au Tribunal de juger qu'il n'a pas reçu un préavis approprié pour mettre fin

à son engagement et que celui-ci a donc été renouvelé pour une nouvelle période de trois mois. En conséquence, il réclame le paiement de tous les émoluments qu'il aurait perçus pour renouvellement du contrat, c'est-à-dire son traitement, le per diem et l'ajustement pour coût de la vie.

Selon la jurisprudence, la nécessité d'une décision de non-renouvellement, même en cas d'engagement temporaire, s'impose lors de l'achèvement de la période de service convenue. La décision de l'administration de ne pas renouveler l'engagement doit être notifiée dans le délai prescrit. A défaut de préavis dans le délai, le contrat est renouvelé implicitement pour une nouvelle période.

L'engagement de trois mois du requérant devait se terminer le 9 octobre 1987. Conformément à son contrat, il devait recevoir quinze jours avant cette date, c'est-à-dire le 24 septembre 1987, son préavis de non-prolongation. Or, ce n'est que le 28 septembre 1987 qu'il recevait le préavis. Dans ces conditions, le Tribunal estime que son engagement était prolongé jusqu'au 9 janvier 1988. La prolongation de son contrat de cinq jours jusqu'au 14 octobre 1987 afin de compléter la durée prévue du préavis - ce que d'ailleurs le requérant n'a jamais accepté - était sans effet car le préavis était tardif.

Vainement l'Organisation allègue-t-elle que les avis de mouvement du personnel remis au requérant lors de la prise de fonctions du 13 avril 1987 et de la prolongation du contrat le 13 juillet 1987 comportaient également mention de la fin de l'engagement. Outre qu'une telle pratique recèle une certaine contradiction interne, elle ne pouvait dispenser l'Organisation, conformément à la clause applicable du contrat, de notifier quinze jours avant la cessation de l'emploi sa décision de non-renouvellement.

L'Organisation semble d'ailleurs avoir accepté cette thèse puisque, le 14 juin 1989, son Directeur se déclarait disposé à suivre la recommandation du Comité d'appel portant sur le paiement de trois mois de traitement et motivé par le fait que le préavis notifié après le délai prescrit impliquait une prolongation automatique du contrat.

#### Sur les droits du requérant

4. Le requérant estime qu'il a droit à tous les émoluments afférents à la prolongation de trois mois de son contrat. Ces émoluments incluent non seulement le traitement mensuel, mais aussi l'allocation journalière, conformément au contrat, qui renvoie à cet égard à la disposition II.2.270 du Manuel de l'OMS. En outre, en raison de la prolongation, le requérant réclame le bénéfice des dispositions de l'article 335.1 du Règlement du personnel sur les ajustements pour variations du coût de la vie.

Pour sa part, l'Organisation soutient que les sommes dues au titre de l'allocation journalière et de l'ajustement du coût de la vie ne pourraient être payées que si le requérant était resté à Washington pendant la durée de la prolongation. Or, elle conteste que tel ait été le cas.

Le requérant ne met pas en cause la condition invoquée; en outre, il n'établit pas, ni même n'allègue, qu'il l'a remplie. Par conséquent, dans la limite de son droit au traitement, dont l'Organisation a reconnu implicitement le principe par l'offre de paiement qu'elle lui a faite, ses conclusions sont sans objet. Quant aux autres indemnités qu'il a réclamées en vertu de la prolongation de son contrat, le Tribunal ne peut que les refuser, faute de justification de sa part.

#### Sur l'allégation de violation d'une promesse

5. Le requérant prétend que l'Organisation lui aurait fait la promesse de lui assurer une formation en matière de traitement de textes et que cette promesse n'aurait pas été tenue.

Le Tribunal a déjà eu l'occasion, notamment dans son jugement No 782 (affaire Gieser), de préciser les conditions dans lesquelles peut s'exercer le droit au respect d'une promesse faite à un fonctionnaire international par l'organisation. Pour que ce droit puisse être exercé, il faut, entre autres conditions que le Tribunal n'estime pas nécessaire de citer ici, que la promesse soit effective et qu'elle émane d'une personne compétente, ou censée compétente, pour la donner.

Or, cette double condition n'est pas réunie en l'espèce.

Selon le requérant, la promesse d'assurer sa formation lui aurait été faite au moment de son recrutement, lorsque les tests passés par lui avaient révélé sa faiblesse en matière de traduction dite "informatisée". Cette promesse

résulterait à la fois des circonstances dans lesquelles il a été engagé et d'une lettre du 5 mars 1987 émanant du chef du Service de la planification et du recrutement du personnel. L'Organisation répond qu'elle n'a jamais, ni expressément ni implicitement, fait une telle promesse.

Quant aux circonstances susceptibles de traduire l'intention de l'Organisation d'assurer la formation en question, force est de constater qu'elle n'est établie par aucun élément du dossier et qu'une telle formation n'a d'ailleurs pas été demandée par le requérant. La lettre du 5 mars 1987 ne fait allusion, contrairement à ses allégations, à aucune promesse à cet effet. Au contraire, le Tribunal considère que la note adressée le 15 janvier 1987 par le chef de ACG au chef du Service du personnel tend à montrer qu'il n'avait nullement l'intention de faire une telle promesse, car, comme il est mentionné au considérant 2 ci-dessus, cette note indiquait que l'engagement temporaire du requérant visait à "vérifier s'il satisfaisait aux exigences du poste en matière de traduction informatisée". En outre, la note ne donnait aucune instruction en vue de pourvoir à sa formation. Le Tribunal n'a donc trouvé dans le dossier aucune preuve d'une promesse effective faite au requérant par l'Organisation.

A la vérité, comme l'a relevé le Comité d'appel, le requérant semble avoir présumé, lors de son engagement, que l'Organisation, ayant constaté ses déficiences professionnelles, lui fournirait la formation adéquate. Or, telle n'a pas été la réalité des faits.

D'où il suit que les conclusions de la requête s'avèrent de ce chef non fondées et que la demande de dommages-intérêts à ce titre, ainsi que la conclusion tendant à l'octroi d'une nouvelle période d'essai assortie d'une formation, ne peuvent qu'être rejetées.

Sur l'allégation de traitement indigne

6. Le requérant se plaint enfin de la violation par l'Organisation de l'obligation de le traiter avec dignité et de ne pas lui causer, sans nécessité, de détresse. La façon dont il aurait été traité aurait compromis sa carrière.

Ce grief, pas plus que le précédent, ne repose sur un fondement sérieux.

Le requérant a été recruté pour une période probatoire de six mois, à l'issue de laquelle il a reçu notification d'une décision de ne pas renouveler son contrat. Dès le début, il avait donc accepté un engagement de courte durée. Par ailleurs, il n'a pas mis en cause le motif invoqué par l'Organisation pour mettre fin à son engagement puisqu'il n'a demandé l'annulation de la décision contestée que pour vice de procédure lié au non-respect du délai de préavis. En matière de non-renouvellement de contrat, le chef exécutif dispose d'un large pouvoir d'appréciation et le Tribunal ne peut exercer qu'un contrôle restreint sur ses décisions à ce sujet.

Dans ces conditions, le Tribunal ne peut que constater qu'en l'espèce l'administration a agi dans le cadre des principes régissant la non-prolongation du contrat. Rien au dossier ne permet de penser qu'en prenant sa décision ou en optant pour la procédure suivie à cet effet elle ait eu l'intention de porter ou ait en fait porté atteinte à la dignité du requérant. Les mentions éventuelles figurant dans son curriculum vitae de ses relations assez brèves avec l'Organisation ne sont que l'expression normale - sans être pour autant nécessaire et encore moins obligatoire - de l'existence de ces relations.

En fait, les craintes manifestées à ce sujet par le requérant sont dénuées de consistance car son dossier personnel indique qu'il a toujours travaillé comme traducteur indépendant et qu'à ce titre ses relations de service avec les organisations ont été de courte durée.

De ce chef encore, la requête ne saurait donc qu'être rejetée. Par voie de conséquence, aucune indemnité ne doit être attribuée pour un prétendu préjudice moral.

Sur les dépens

7. Ayant en partie gain de cause, le requérant a droit au remboursement de ses dépens à concurrence de 2.000 dollars des Etats-Unis.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. La décision contestée du Directeur du 14 juin 1989 est annulée en ce qu'elle a refusé la prolongation du contrat du requérant pour une période de trois mois à compter du 9 octobre 1987, et ce, avec toutes conséquences de droit, notamment le paiement du traitement de 1.800 dollars des Etats-Unis par mois.
2. Toutes autres dispositions de la décision contestée sont maintenues.
3. L'Organisation versera au requérant la somme de 2.000 dollars des Etats-Unis au titre des dépens.
4. Les autres conclusions de la requête sont rejetées.

Ainsi jugé par M. Jacques Ducoux, Président du Tribunal, Tun Mohamed Suffian, Vice-Président, et M. Edilbert Razafindralambo, Juge suppléant, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 26 juin 1990.

Jacques Ducoux  
Mohamed Suffian  
E. Razafindralambo  
A.B. Gardner