

QUATRE-VINGT-UNIEME SESSION

Affaire RANDRIAMANANTENASOA

Jugement No 1546

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M. Charles Randriamanantenasoa le 11 septembre 1995 et régularisée le 11 octobre, la réponse de l'UNESCO en date du 21 novembre, la réplique du requérant du 26 décembre 1995 et la duplique de l'Organisation du 8 février 1996;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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, ressortissant malgache né en 1941, est entré au service de l'UNESCO en 1980 au grade P.1. Au moment des faits pertinents au présent litige, il travaillait au sein de la Division de la jeunesse et des activités sportives dans le Secteur des sciences humaines et sociales (SHS). Il bénéficiait d'un engagement de durée définie à un poste classé au grade P.4.

Ses supérieurs hiérarchiques ont toujours considéré son travail comme satisfaisant jusqu'à l'établissement de ses dernières notes professionnelles, couvrant la période du 1er octobre 1991 au 30 avril 1993, où ils ont toutefois attribué à la qualité de ses services la note "E" ("insuffisant"). Hospitalisé le 2 février 1993,

le requérant a subi, le 5 mars, un quadruple pontage coronarien. Il est resté en congé de maladie jusqu'au 20 juin, date à laquelle ses dernières notes professionnelles ont été portées à sa connaissance. Il les a signées le 13 août en indiquant son intention de les contester, contrairement à ce qu'il avait déclaré lors d'une "auto-évaluation" écrite du 9 juillet.

A son retour de congé annuel, qu'il avait pris du 13 juillet au 1er octobre 1993, il apprit la suppression du poste dont il était titulaire pour la fin de l'année. Par memorandum du 21 octobre, le Bureau du personnel l'informa de la réunion prochaine du Comité consultatif des cadres des services organiques (SPAB) en vue d'examiner la demande du Sous-directeur général du Secteur de ne pas renouveler son contrat. Le Bureau du personnel a toutefois annulé cette réunion au motif que le Comité des rapports n'avait pas encore examiné la contestation de ses notes professionnelles. Ce Comité s'est réuni le 7 décembre 1993, et sa recommandation, approuvée par le Directeur général le 6 janvier 1994, a été de confirmer la note E du rapport. Par memorandum du 4 février 1994, le requérant a présenté une réclamation contre cette décision au Directeur général, et a adressé le 30 mars 1994 un avis d'appel au Secrétaire du Conseil d'appel.

Le 1er janvier 1994, le requérant avait été nommé à un poste temporaire, son poste ayant été supprimé. Le SPAB, réuni le 5 avril, a recommandé d'affecter le requérant à un poste correspondant à ses qualités et de faire une nouvelle évaluation couvrant une période normale de deux ans. Par memorandum en date du 31 mai, le directeur du Bureau du personnel l'a cependant informé de la décision du Directeur général de ne pas renouveler son engagement au-delà du 30 juin, et ce, en raison de la qualité

insuffisante de ses services. Par mémorandum du 30 juin, le requérant a présenté une réclamation contre cette décision au Directeur général, et a adressé le 1er août un second avis d'appel au Secrétaire du Conseil d'appel. Par mémorandum du 4 août 1994, le directeur du Bureau du personnel a informé le requérant que le Directeur général confirmait la décision de ne pas renouveler son engagement au-delà du 30 juin.

Le 30 septembre 1994, le requérant, joignant ses deux appels, a déposé un mémoire de recours auprès du Conseil d'appel contre, d'une part, la décision du 6 janvier 1994 confirmant ses notes professionnelles et, d'autre part, la décision du 31 mai 1994 de ne pas renouveler son contrat. Le Conseil d'appel, réuni le 28 juin 1995, a recommandé au Directeur général d'écarter les dernières notes professionnelles du requérant et de le réintégrer dans un poste approprié. Par lettre du 13 juillet 1995, le requérant a demandé au Directeur général sa réintégration, que le Conseil d'appel avait recommandée. Le 11 septembre 1995, il a saisi le Tribunal de céans.

B. Le requérant prétend avoir été victime d'abus et de détournement de pouvoir comme en témoigneraient quatre "dispositions" prises par son supérieur hiérarchique direct : la note E qui peut justifier un licenciement; la suppression du programme dont il avait la charge, mesure destinée à démontrer l'inutilité de son poste; la suppression de son poste qui aurait servi de prétexte à la création d'un nouveau poste quasiment identique; enfin, l'accusation de faute grave dont il a fait l'objet dans une affaire d'arbitrage où l'UNESCO a été condamnée à payer la somme de 236 000 francs français à un consultant extérieur. Ces dispositions s'inscrivent dans un "plan échafaudé par l'évaluateur et destiné à garantir la séparation de

"l'Organisation" du requérant, et ce, en raison d'un conflit d'intérêts existant entre les deux.

La décision de non-renouvellement est entachée d'une erreur de droit en ce qu'elle n'est pas valablement motivée.

Le Bureau du personnel ainsi que le Directeur général ont également tiré des conclusions erronées du dossier : le Bureau du personnel a délibérément ignoré l'erreur d'appréciation de l'évaluateur, qui a reconnu par la suite en public que l'état de santé du requérant aurait bien pu avoir une incidence sur la qualité de son travail; le Directeur général n'a pas tenu compte des observations formulées sur ses problèmes de santé.

Enfin, la procédure suivie a été entachée de vices. En premier lieu, contrairement aux directives de la circulaire administrative 1743, l'évaluateur n'a pas passé en revue avec le requérant ses notes professionnelles et ne lui a donné aucun avertissement avant leur rédaction définitive. En second lieu, le non-renouvellement de son contrat n'a pas été précédé d'un avertissement écrit, ni d'une rétrogradation, mesure qui, comme le prévoit ladite circulaire en son point 7, figure parmi les conséquences possibles de la note E. Il a ainsi été privé d'un "droit à une seconde chance".

Le requérant demande l'annulation de la décision de ne pas renouveler son engagement et sa réintégration à compter du 1er juillet 1994 dans un poste correspondant à son profil professionnel; des dommages et intérêts, avec astreinte, pour les préjudices matériels et moraux subis par lui-même ainsi que par sa famille; une somme minimale de 210 000 francs français pour compenser le manque à gagner du fait du non-renouvellement de

son contrat; ainsi que ses dépens.

C. Dans sa réponse, la défenderesse soutient que, en décidant de ne pas renouveler le contrat du requérant, le Directeur général a fait usage de son pouvoir d'appréciation dans l'intérêt de l'Organisation. C'est en raison de ses services insatisfaisants que son contrat n'a pas été renouvelé, et les motifs pour lesquels ses services ont été jugés comme tels ont été clairement détaillés dans le dernier rapport d'évaluation. L'intéressé n'a d'ailleurs pas nié les faits exposés dans ce rapport. La défenderesse affirme que les responsabilités du nouveau poste sont différentes de celles qu'assumait le requérant.

Selon la défenderesse, l'évaluateur n'a jamais prétendu que l'état de santé du requérant pouvait expliquer ou excuser le comportement professionnel qui lui a été reproché. Son médecin traitant n'a pas estimé nécessaire de le placer en arrêt de maladie. En outre, il a lui-même déclaré dans son mémoire de requête que "ce n'était qu'au mois de janvier 1993 que son activité [avait] été affectée par de graves troubles neurologiques et cardiaques". L'Organisation en conclut que les nombreuses défaillances professionnelles du requérant avant janvier 1993 n'étaient pas dues à ses troubles de santé.

La décision attaquée n'est entachée d'aucun vice de procédure. L'évaluateur avait souvent rappelé au requérant, oralement et par écrit, les défauts de son comportement professionnel, et il a d'ailleurs lui-même reconnu, au moment de son auto-évaluation, avoir discuté ses notes professionnelles avant qu'elles ne deviennent définitives. Il ne peut donc prétendre avoir été surpris par ses notes. En ce qui concerne l'avertissement écrit qui doit normalement précéder le non-renouvellement d'un contrat, il

résulte de la jurisprudence que cet avertissement n'est pas toujours nécessaire.

D. Dans sa réplique, le requérant fait observer que le motif réel du non-renouvellement de son contrat n'est pas clair. Il conteste les faits qui lui ont été reprochés dans le dernier rapport d'évaluation. En ce qui concerne l'influence de sa maladie sur son comportement professionnel, il indique que son médecin traitant avait voulu lui donner un certificat d'arrêt de travail, mais qu'il l'avait refusé par conscience professionnelle.

Le requérant se plaint à nouveau de la procédure d'établissement de ses notes. S'il ne les a pas contestées au moment de son auto-évaluation, il avait néanmoins exprimé le voeu que soient levées les sanctions proposées et revues les conclusions de l'évaluation. Ces conclusions n'ayant pas été modifiées, il avait par la suite décidé de contester ses notes le 13 août 1993, selon la procédure proposée par le formulaire. Il réaffirme qu'il n'a reçu aucun avertissement écrit.

Ses notes professionnelles couvrant la période de mars 1992 à avril 1993 sont entachées de parti pris et doivent, en conséquence, être considérées comme nulles et non avenues.

E. Dans sa duplique, la défenderesse réaffirme que les services insatisfaisants du requérant constituent l'unique motif pour lequel son contrat n'a pas été renouvelé. Elle souligne en outre que le Comité des rapports avait constaté la régularité de la procédure d'établissement de ses notes. L'Organisation réaffirme que l'évaluateur a donné au requérant plusieurs occasions d'améliorer sa conduite professionnelle.

CONSIDERE :

1. Le mémoire de requête est confus et ne désigne pas avec clarté la ou les décision(s) entreprise(s). Le Directeur général a statué séparément sur la fixation des notes professionnelles du requérant et sur le non-renouvellement de son engagement, conséquence de l'insuffisance de ses notes professionnelles. Saisi de recours distincts contre ces deux décisions, le Conseil d'appel a joint les deux procédures pour qu'elles fassent l'objet d'un seul avis. Le Directeur général a implicitement rejeté les recours, ce qui est attaqué par le requérant. Les conclusions formelles de la requête paraissent dirigées exclusivement contre la décision de non-renouvellement; toutefois, dans les motifs de la requête, le fonctionnaire critique aussi, en fait et en droit, la fixation de ses notes professionnelles. Dans sa réponse, l'Organisation a examiné l'ensemble de la contestation et demandé au Tribunal de confirmer les deux décisions en cause. Enfin, dans sa réplique, le requérant déclare : "les notes professionnelles ... doivent être rejetées".

S'il fallait considérer que la décision relative à la fixation des notes professionnelles est devenue définitive, parce qu'elle n'a pas été attaquée, la requête serait vidée d'une grande partie de sa substance; le requérant ne pourrait plus guère mettre en cause l'insuffisance de ses prestations, cause de la décision de non-renouvellement. Tel n'est certainement pas son objectif. Pour éviter tout excès de formalisme, il y a lieu d'admettre que le requérant attaque les deux décisions.

2. Le mémoire de requête a donc matériellement pour objet deux décisions séparées du Directeur général se rapportant, l'une à ses notes professionnelles, l'autre au non-renouvellement de son

contrat d'engagement de durée définie. Ces deux contestations, en raison de leur connexité, peuvent être jugées dans le cadre de la même procédure, quoique leur mérite doive être examiné séparément.

3. Les conclusions du requérant en constatation de droit apparaissent comme de simples motifs et n'ont comme telles pas de portée propre; elles seraient de toute manière irrecevables, faute d'intérêt, en raison de la possibilité pour leur auteur d'obtenir un jugement en annulation et en condamnation.

Pour sa part, l'Organisation a pris des conclusions en constatation de droit qui apparaissent en réalité comme des motifs de rejet et n'ont comme telles pas de portée propre; des conclusions reconventionnelles ne seraient de toute manière pas recevables.

4. Le requérant fait valoir différents moyens contre les deux décisions, dont certains paraissent se rapporter à toutes les deux, alors que d'autres semblent dirigés séparément contre chacune d'entre elles.

Les deux décisions - dont le but serait de le détacher de l'Organisation - consacraient un détournement de pouvoir, spécialement dans l'intérêt de son supérieur hiérarchique. La procédure de notation serait viciée, parce qu'il n'aurait pas eu la possibilité de discuter le projet de l'évaluateur avant son adoption définitive. Le résultat de la notation comporterait un abus de pouvoir, ainsi que des erreurs de fait et de droit, car il ne mériterait pas l'appréciation dont il a été l'objet; en particulier, on lui aurait reproché à tort une faute grave dans l'affaire d'arbitrage (l'affaire dite Commaille) où l'UNESCO a été condamnée à payer la somme de 236 000 francs français à un consultant extérieur.

La décision de non-renouvellement consacrerait également un abus de pouvoir; fondée sur des services insuffisants, elle n'aurait pas été précédée d'un avertissement écrit suffisant, tel qu'il est exigé par la jurisprudence; compte tenu des longues années de service vouées à l'Organisation et des bonnes notations antérieures, il serait abusif de fonder la décision uniquement sur l'évaluation relative à une très courte période, d'autant qu'il a été malade durant cette période et que les notations données sont contestables.

5. Selon la jurisprudence constante, la décision relative à l'évaluation des services d'un fonctionnaire et celle de ne pas renouveler un engagement de durée définie sont des décisions d'appréciation. Elles ne peuvent être annulées que si elles émanent d'un organe incompétent, violent une règle de forme ou de procédure, reposent sur une erreur de fait ou de droit, ou si des éléments essentiels n'ont pas été pris en considération, ou encore si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier, ou enfin si un détournement de pouvoir est établi : voir le jugement 1492 (affaire Perkins), au considérant 3, et la jurisprudence citée.

Il échet d'examiner les différents griefs du requérant au regard de ces critères.

Griefs communs dirigés contre les deux décisions

6. Le requérant voit un détournement de pouvoir, consacré par les deux décisions entreprises, dans le fait que son supérieur hiérarchique direct - confirmé par ses propres supérieurs - aurait indûment utilisé la notation et le non-renouvellement de contrat à des fins étrangères aux intérêts de l'Organisation, soit pour

l'éloigner en tant que concurrent qui aurait pu le gêner ou le supplanter lors du choix d'un agent auquel seraient confiées des tâches importantes dans le cadre d'un comité interétatique. Les notes professionnelles démontreraient la volonté de l'éliminer. L'Organisation s'inscrit en faux contre cette thèse.

Les pièces du dossier ne permettent pas de la tenir pour établie, voire vraisemblable. Elles ne révèlent aucun indice concret d'animosité ou de rivalité du fonctionnaire supérieur à l'égard de son subordonné. Le fait que la notation a été confirmée par tous les supérieurs et que la proposition de mettre un terme à l'engagement a été suivie est un indice propre à infirmer la thèse du complot, soulevée par le requérant. Si le Directeur général de l'Organisation, sans abuser de son pouvoir discrétionnaire, est parvenu à la conclusion que toutes les notes professionnelles étaient insuffisantes, qu'il n'y avait pas lieu d'escompter une amélioration des prestations de ce fonctionnaire et qu'il était dans l'intérêt de l'efficacité de l'Organisation de s'en séparer, les décisions prises s'inscrivaient dans le cadre assigné à ces procédures. Le fait que, lors de la rédaction des notes professionnelles, les intéressés peuvent se rendre compte que celles-ci pourraient avoir une incidence sur la prolongation du contrat s'inscrit aussi dans la logique d'un système dans lequel l'appréciation de la valeur des services précède la décision à prendre sur le renouvellement du contrat.

7. A l'appui de sa thèse, le requérant a encore invoqué que l'Organisation avait supprimé le poste qu'il occupait auparavant - SHS-259 - pour faire croire à l'inutilité de ses fonctions, alors qu'en fait l'Organisation aurait créé un autre poste - SHS-292 - qu'elle a attribué à un autre agent et qui comporterait pratiquement les mêmes attributions que son ancien poste.

Or l'Organisation a montré de manière vraisemblable que le nouveau poste s'inscrivait dans le cadre d'une restructuration et comportait des fonctions sensiblement différentes. L'argument ne suffit donc pas à étayer de façon substantielle la version de la machination.

8. Le requérant voit une violation des règles de la procédure dans le fait que l'Organisation a soumis son cas prématurément au Comité consultatif des cadres des services organiques (SPAB), en vue d'examiner le problème de sa cessation de service, avant que le Comité des rapports n'ait examiné sa contestation relative à sa notation.

Reconnaissant le fait, l'Organisation l'attribue à une inadvertance administrative; elle relève que, lorsqu'elle l'a constaté, elle a retiré sa demande, alors prématurée.

Il n'y a pas lieu d'en douter. L'informalité, redressée à temps, ne fait pas grief au requérant.

9. Le requérant soutient en substance que le caractère générique de l'expression "services non satisfaisants" n'autoriserait pas les sanctions qui en ont été tirées.

Le grief manque en fait, de façon manifeste. En effet, la décision de base relative à l'évaluation indique avec beaucoup de précisions et de preuves à l'appui ce qui était attendu de ce fonctionnaire et en quoi les services fournis n'ont pas répondu à cette attente. Pour sa part, la décision relative au non-renouvellement se fonde sur les mêmes motifs, de sorte qu'elle ne présente pas non plus le caractère générique que

le requérant lui attribue à tort.

Griefs dirigés contre la procédure et la décision de notation

10. Le requérant se prévaut d'une violation de la procédure au motif que, contrairement à ce qu'exige la circulaire administrative 1743 du 5 novembre 1990, l'évaluateur n'aurait pas passé avec lui en revue la façon dont il s'est acquitté de ses tâches avant de procéder à la rédaction définitive du rapport d'évaluation.

Le 3 février 1993, le Bureau du personnel a demandé aux supérieurs du requérant une notation, en vue de statuer sur le renouvellement du contrat arrivant à expiration le 30 septembre 1993. Le supérieur hiérarchique direct a préparé le rapport demandé, alors que le requérant était en congé de maladie. La version provisoire du rapport porte la date du 19 avril 1993. Elle a été soumise au requérant après son retour de congé de maladie, soit le 9 juillet 1993; à cette occasion-là, il déclara notamment : "avec le recul, je peux comprendre les raisons qui ont amené AG à porter des appréciations aussi défavorables sur moi. C'est pourquoi je ne souhaite pas les contester", tout en désirant "que soient levées les sanctions proposées contre moi et revues les conclusions de l'évaluation". Il reconnut alors formellement : "J'ai eu l'occasion de discuter les appréciations ci-dessus avec mon supérieur avant qu'il ... ne signe le présent rapport d'évaluation." Le supérieur du requérant, cela étant, n'estima pas nécessaire de modifier le contenu de son rapport, le signa définitivement et le transmit à son propre supérieur hiérarchique.

Il en résulte donc que le requérant a disposé de la faculté de

s'exprimer devant l'évaluateur et que les prescriptions de forme n'ont pas été violées. La manière de procéder pouvait d'autant plus se justifier que, en raison de la longue absence du requérant, il pouvait paraître opportun que le supérieur hiérarchique direct préparât son projet de rapport pour pouvoir le soumettre à l'intéressé sans tarder après son congé de maladie.

11. Le requérant relève que, selon la même circulaire 1743, une note négative devrait être précédée d'un avertissement écrit, lequel n'aurait pas été donné en l'occurrence.

Un grief équivalent a été invoqué à l'encontre de la décision relative au non-renouvellement de l'engagement. Il sera traité ci-dessous au considérant 18.

Indépendamment des effets que l'absence éventuelle d'un avertissement peut déployer sur la reconduction de l'engagement, elle ne saurait priver l'Organisation de la faculté d'apprécier par des notes la valeur des prestations professionnelles d'un fonctionnaire (disposition 104.11 bis a) du Règlement du personnel).

12. Le requérant fait grief à ses supérieurs d'avoir omis que la valeur de ses prestations avait pu être influencée par ses ennuis de santé; cela aurait été reconnu après coup par l'évaluateur devant le SPAB.

Jugée objectivement, l'insuffisance des prestations est indépendante de sa cause. Subjectivement, la maladie pourrait en soi expliquer cette insuffisance, pour la faire apparaître moins grave et permettre éventuellement un pronostic différent quant à l'accomplissement futur de tâches équivalentes. En l'espèce, les

supérieurs du requérant ont reconnu les affections dont il a été atteint; il n'y a aucun élément permettant de penser que cette circonstance ait échappé à l'attention de l'évaluateur et de son supérieur direct. Dans sa note du 25 octobre 1993, le requérant lui-même a attiré l'attention du Comité des rapports sur cette circonstance, mais il ne l'a invoquée que pour excuser une seule des insuffisances relevées, soit la rédaction défectueuse d'un rapport. Le Directeur général, pour le même motif, en a également été mis au courant. S'agissant de l'importance effective que la maladie du requérant a pu présenter, il sied de remarquer encore que, selon sa propre appréciation, émise dans la requête, "jusqu'au 31 décembre 1992, la qualité de son travail était restée la même, c'est-à-dire excellente", ce qui relativise la possibilité d'une influence fâcheuse de la maladie, selon l'appréciation même du requérant.

Il n'y a donc pas de motif de retenir que la circonstance invoquée ait échappé au Directeur général et que, de ce chef, sa décision soit entachée d'une erreur de fait ou de droit.

13. Pour se prononcer sur la fiabilité de l'intéressé, le rapport d'évaluation prend appui sur son comportement dans l'affaire Commaille, ayant donné lieu à une sentence arbitrale notifiée pendant la période d'évaluation des services du requérant; il en résultait que l'Organisation avait été condamnée à payer des honoraires à un consultant extérieur, quand bien même la défenderesse contestait l'existence d'un mandat, que celle-ci fut néanmoins admise par l'arbitre en raison d'une lettre écrite par le requérant - selon l'Organisation sans autorisation de ses supérieurs - et d'une attitude équivoque (lettres demeurées sans réponse) permettant au tiers d'en déduire l'existence de liens contractuels. L'Organisation en a conclu qu'à cette occasion

le requérant ne s'était pas montré soucieux de défendre les intérêts de l'UNESCO.

Dans son mémorandum destiné au Comité des rapports, le requérant n'a point donné d'indications pour expliquer ce comportement. Par la suite, il s'est efforcé d'exposer qu'il n'avait pas commis de faute, en se référant notamment à l'avis du Conseil d'appel, et, par ailleurs, a fait valoir que, n'ayant pas introduit une procédure disciplinaire, l'Organisation ne pouvait lui reprocher une faute grave sur ce point.

D'après la jurisprudence, lorsqu'une Organisation n'entend pas reprocher une faute à un fonctionnaire justifiant l'ouverture d'une procédure disciplinaire contradictoire spécifique, cela ne l'empêche pas d'examiner si, à l'occasion de l'application de règles de droit autres que celles du droit disciplinaire, un comportement peut être attribué à ce fonctionnaire : voir le jugement 1501 rendu ce jour (affaire Cesari) et le jugement 1405 (affaire Moore) au considérant 3. Aussi la fixation des notes professionnelles précédant une décision relative à la prolongation d'un contrat ne saurait-elle ignorer des comportements révélant des insuffisances professionnelles : voir le jugement 1052 (affaire James) au considérant 5. Au demeurant, dans le cas particulier, le requérant a disposé d'un large droit d'être entendu sur ce point, avant que ne soit prise une décision, puisqu'il a pu s'exprimer avant l'adoption définitive du rapport d'évaluation, avant le prononcé du Comité des rapports, ainsi qu'à l'intention du Conseil d'appel et du Directeur général.

Le requérant ne conteste guère les faits. Par ailleurs, le Directeur général n'était pas dépourvu d'éléments lui permettant de retenir les faits tels qu'ils ont été exposés ci-dessus et d'en déduire des

insuffisances. Dans l'appréciation des preuves et l'application du droit aux faits retenus, il n'a pas excédé les larges limites de son pouvoir discrétionnaire.

Le requérant fonde encore sa contestation sur le fait que le Conseil d'appel avait émis l'opinion que rien ne saurait lui être reproché; cette motivation n'est cependant pas convaincante : la responsabilité de l'Organisation à l'égard de tiers n'empêche pas qu'elle puisse être due au comportement d'un fonctionnaire; d'autre part, si l'Organisation avait "régularisé" la situation contractuelle du consultant extérieur, pour une période antérieure et non litigieuse, cela ne permettait pas d'ignorer quel fut le comportement du fonctionnaire chargé de ce dossier, en particulier pour la période ultérieure.

14. Le requérant conteste encore devant le Tribunal certains comportements qui lui avaient été reprochés dans le rapport de notation, puis repris par les organes supérieurs de l'Organisation. Celle-ci confirme ses positions antérieures.

Egalement sur ces points, le dossier de la cause contenait et contient des preuves à charge, soit tout spécialement les premières réactions du requérant après que le contenu du rapport de notation lui eut été communiqué, de même que ses aveux devant le supérieur de l'examineur.

Dès lors, à leur sujet non plus, le Directeur général n'a point excédé les limites étendues de son pouvoir discrétionnaire, à l'occasion de l'appréciation des preuves et de l'application du droit.

Du reste, face à l'ampleur des reproches, même des inexactitudes

sur des points mineurs et non décisifs ne permettraient point au Tribunal de parvenir à une autre conclusion.

15. Les différentes contestations du requérant sont destinées à établir qu'en définitive l'appréciation de ses prestations - jugées insuffisantes - serait insoutenable, excédant le pouvoir discrétionnaire du Directeur général.

Lorsqu'il s'agit d'estimer la qualité des services d'un fonctionnaire, le Tribunal ne substitue pas son appréciation à celle de l'Organisation (jugement 1052 au considérant 4) et ne peut intervenir que dans le cadre limité indiqué ci-dessus au considérant 5.

La déduction tirée en l'espèce des insuffisances relevées échappe donc aussi à la censure du Tribunal.

La requête ne peut être que rejetée en tant qu'elle est dirigée contre la décision relative à la notation.

Griefs dirigés contre la décision de non-renouvellement du contrat

16. Contrairement à ce que soutient le requérant, l'Organisation n'a pas changé de motifs justifiant le non-renouvellement du contrat : elle s'est toujours fondée sur l'insuffisance des prestations du requérant; si elle a ajouté, dans sa réponse, que ce dernier s'était montré obstiné et qu'il n'y avait pas d'espoir qu'il change de comportement à l'avenir, elle l'a fait pour montrer qu'il n'existait pas de circonstance permettant d'infirmer le pronostic défavorable découlant des notes professionnelles insuffisantes. En outre, elle a fait état du préjudice subi dans l'affaire

Commaille, également pour démontrer l'insuffisance des prestations, comme c'était déjà le cas dans le rapport de notation.

17. En tant qu'elle est motivée par l'insuffisance des prestations du fonctionnaire, la décision de non-renouvellement se fonde sur la décision relative à la notation, qui n'est plus à revoir à ce stade-là.

Il y a donc lieu uniquement d'examiner si, nonobstant le caractère insuffisant de ses services, il y avait des motifs particuliers justifiant une autre solution.

18. Le requérant fait valoir qu'il n'aurait pas reçu l'avertissement écrit suffisant exigé par la circulaire 1743, citée ci-dessus aux considérants 10 et 11, de telle sorte que l'Organisation ne lui aurait pas laissé la "dernière chance", telle qu'elle résulte de cette disposition.

Dans le jugement 90 (affaire Prasad) qui concernait une organisation dont le Manuel exigeait un avertissement écrit, le Tribunal a déclaré au considérant 4 :

"Un avertissement est différent d'une réprimande. Il ne suffit pas que l'employeur soit en mesure d'indiquer plusieurs cas dans lesquels, au cours d'une longue période, des reproches ont été formulés. L'objet de la disposition susvisée est d'assurer qu'un agent soit informé de la manière dont ses services, pris dans leur ensemble, se révèlent insatisfaisants, et soit averti que, faute d'y porter remède, il court le risque de se voir renvoyé."

Dans le jugement 112, il n'est point mentionné que le Statut du personnel de l'Organisation défenderesse ait exigé un avis écrit,

mais le Tribunal constate, au considérant 4, que les critiques adressées au requérant, "pour peu fréquentes qu'elles furent, étaient tout de même de nature à le renseigner sur les manquements qui lui sont imputés", de telle sorte qu'il avait été mis fin valablement à son engagement en raison de ses prestations jugées insuffisantes. Dans le jugement 241 (affaire Santi), le Tribunal a reconnu, au considérant 2, que la décision de mettre fin à l'engagement de la requérante n'était pas contestable, car "nonobstant des avertissements écrits et verbaux, la qualité de ses services ne s'était pas améliorée".

En l'espèce, le droit de la défenderesse exige un avertissement écrit se rapportant à l'insuffisance des services fournis. En revanche, il n'est pas indispensable qu'il y ait une identité entre les griefs adressés dans l'avertissement et ceux retenus ultérieurement; il suffit que l'agent puisse se rendre compte que, prises dans leur ensemble, ses prestations donnent lieu à la critique. Il n'est pas non plus nécessaire que l'avertissement contienne la menace expresse que la récidive pourrait entraîner la cessation des relations contractuelles, car une telle conséquence est implicite pour celui qui reçoit un avertissement de cet ordre.

Dans le cas particulier, le requérant a reçu de son supérieur hiérarchique immédiat deux communications écrites des 10 et 16 juin 1992 qui ne laissaient pas de doute quant aux efforts qui étaient attendus de sa part. Dans le mémorandum du 10 juin, il était reproché au requérant l'irrégularité au travail, l'impolitesse à l'égard de son supérieur et de délégués d'Etats membres, la mauvaise préparation de la documentation, et des démarches effectuées sans l'approbation de son supérieur. Le mémorandum du 16 juin fut écrit après discussion entre le requérant et son supérieur; il concerne "votre prestation professionnelle"; le sens

en est que le chef entend faire confiance au requérant dans l'intérêt de l'Organisation, en mettant "entre parenthèses", mais sans pour autant les retirer ou les renier, "les observations, critiques voire mises en garde concernant votre attitude et votre comportement que j'ai été amené à faire, tant oralement que par écrit, depuis que j'assume l'intérim de la direction de votre division". La qualité du travail fourni a aussi fait l'objet de certaines remarques écrites apposées sur des documents retournés au requérant. Le Tribunal considère en conséquence que ces avertissements étaient suffisants pour permettre à l'intéressé de se rendre compte que sa "prestation professionnelle" prise globalement était mise en cause, ce qui était aussi de nature à attirer son attention sur le risque d'une non-reconduction de son contrat. Cela étant, il importe peu qu'il n'existe point une similitude exacte entre les attitudes précédemment dénoncées et celles finalement retenues; en outre, si l'avertissement a été suffisant, l'administration n'est pas privée de la faculté d'invoquer ensuite également des faits antérieurs à la mise en garde. Or il résulte des faits retenus par l'Organisation que le comportement global du requérant ne s'est pas amélioré après l'avertissement. Même après les faits ayant motivé les notes professionnelles contestées, soit postérieurement au retour du requérant après son congé de maladie, la qualité de ses prestations ne s'est pas améliorée; en effet, dans le cadre de la procédure d'examen pour le passage à un échelon de salaire supérieur, le Sous-directeur général du Secteur relevait à la fin de juin 1994 que, "à son retour de congé de maladie et de congé annuel, les tâches confiées à l'intéressé n'ont pas été effectuées de manière satisfaisante", ce qui fut confirmé par le Comité des rapports.

Le moyen relatif à l'absence d'avertissement n'est donc pas

fondé.

19. Pour le surplus, la décision de non-renouvellement est critiquée par un ensemble d'arguments qui peuvent être examinés globalement.

Selon l'avis du requérant, les faits étaient insuffisants pour en tirer la déduction hâtive que l'intérêt de l'Organisation exigeait la cessation des rapports contractuels; le Directeur général n'aurait pas pris en compte la possibilité d'une influence pernicieuse de la maladie sur la qualité des prestations fournies, la durée insuffisante de la période d'examen spécialement en raison de la maladie ainsi que des longs et bons antécédents de l'intéressé au service de l'Organisation, les égards à respecter envers un tel collaborateur, les avis exprimés dans ce sens par le Conseil d'appel, le SPAB et les médiateurs, une promotion précédemment envisagée en sa faveur, et l'inégalité de traitement dont il serait l'objet, d'autres actes préjudiciables à l'Organisation n'ayant pas fait l'objet de sanctions. A l'égard d'un ancien collaborateur, il eût été possible de prévoir à la rigueur une rétrogradation, au lieu de la cessation du contrat, hautement dommageable pour le fonctionnaire.

Or tous ces éléments étaient connus du Directeur général lorsqu'il a pris sa décision. Celle-ci ne comporte point à ce sujet de lacune et n'est donc pas entachée d'erreurs de droit ou de fait. Il sied de remarquer que la circonstance que le droit n'aurait pas été respecté à une autre occasion - aux dires du requérant - n'autorise pas en soi le requérant à exiger qu'il en soit de même en sa faveur. Le fait que précédemment une promotion avait été envisagée mais non accordée est sans incidence.

En vertu du pouvoir discrétionnaire dont disposait le Directeur général, il lui appartenait de pondérer ces différents éléments. Le souci de maintenir la qualité et l'efficacité des services de l'Organisation était essentiel pour lui; il n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en estimant qu'il était suffisamment renseigné et que les faits qui lui étaient connus ne permettaient pas un pronostic favorable, ce qui justifiait la cessation des services du requérant.

La requête se révèle ainsi mal fondée en tous points.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé par Sir William Douglas, Président du Tribunal, M. Michel Gentot, Vice-Président, et M. Jean-François Egli, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 11 juillet 1996.

William Douglas
Michel Gentot
Egli
A.B. Gardner