

QUATRE-VINGT-SEIZIÈME SESSION

Jugement n° 2274

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), formée par M. A. T. v. d. W. le 24 décembre 2002 et régularisée le 30 janvier 2003, la réponse de l'OIM du 4 avril, la réplique du requérant du 6 juin et la duplique de l'Organisation du 14 juillet 2003;

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 est un ressortissant néerlandais né en 1956. Il fut nommé administrateur de bureau de district au Bureau régional de l'OIM à Drachten, aux Pays Bas, sur la base d'un contrat couvrant la période allant du 1^{er} avril 2000 au 31 mars 2002, dont les deux premiers mois constituaient une période probatoire.

Dès le mois de mai 2000, les problèmes que posait la qualité de son travail ont été évoqués lors des réunions d'équipe hebdomadaires. Le 6 novembre 2000, ses collègues ont fait part de leurs critiques dans une note détaillée adressée à son supérieur hiérarchique. Le 14 novembre, ce dernier s'en est entretenu avec le requérant. Le 28 novembre, à l'occasion d'une réunion, il fut convenu qu'une seconde chance lui serait offerte -- initialement pour une période de trois mois --, et qu'il exercerait ses responsabilités dans un district différent où il serait mieux encadré. Il a par suite été muté à Zwolle, aux Pays-Bas, le 1^{er} décembre 2000.

Le 12 février 2001, le requérant s'est entretenu de la qualité de son travail avec son supérieur hiérarchique. Sur le formulaire d'entretien d'évaluation rempli ce même jour, ses services étaient qualifiés d'«insuffisants». Au cours d'un autre entretien avec son supérieur, le 27 février, celui-ci lui a conseillé de démissionner avant la fin du mois de mars, faute de quoi il prendrait les mesures nécessaires pour résilier son contrat avec effet au 1^{er} mai 2001, compte tenu du mois de préavis réglementaire. Le requérant a reçu copie du compte rendu de cet entretien. Le 4 mars, il a écrit au chef de mission pour lui demander un réexamen de la situation. Un échange de correspondance s'est ensuite engagé entre le conseil du requérant et l'Organisation. Escomptant que le requérant démissionnerait, l'OIM ne lui a pas adressé immédiatement une lettre officielle de licenciement. En réponse à une demande du conseil du requérant, le chef de mission a confirmé, au nom du Directeur général, la décision de résilier le contrat de l'intéressé à compter du 1^{er} juin, en application des dispositions de l'article 9.2 du Statut du personnel de la mission de l'OIM aux Pays-Bas, aux termes desquelles l'engagement d'un fonctionnaire peut être résilié si ses services sont insatisfaisants. Néanmoins, le requérant a été relevé de ses fonctions à compter du 1^{er} mai 2001.

Ce dernier a fait parvenir au Directeur général une déclaration de recours, datée du 25 avril 2001, contre la décision de résiliation de son engagement. Ayant examiné son recours, la Commission paritaire d'appel a rejeté ses demandes dans un rapport du 30 septembre 2002. Par décision du 2 octobre 2002, le Directeur général a fait sienne la recommandation de la Commission de rejeter le recours du requérant. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant conteste la décision de mettre fin à son engagement, en invoquant principalement les arguments

suivants. Premièrement, il prétend qu'elle était entachée d'irrégularités de fond. A son avis, le comportement de l'Organisation dénote des «motifs inavoués» et une «intention malveillante». Selon lui, certains problèmes tiennent au fait que la direction a pris ombrage de ses critiques sur la répartition de diverses tâches et responsabilités dans certains districts. Toutefois, lorsqu'il a lui-même fait l'objet de critiques, il s'est efforcé d'améliorer la qualité de ses prestations mais s'est heurté à l'absence de volonté de ses supérieurs hiérarchiques de trouver une solution raisonnable.

Deuxièmement, il fait valoir que des irrégularités de procédure ont été commises dans la façon dont la décision en cause a été prise et dont la qualité de ses services a été évaluée. Dans le premier district où il a travaillé, les autres membres de l'équipe se sont ligüés contre lui. Les critiques sur la qualité de ses services étaient excessives, reposaient sur de simples hypothèses et insinuations et n'ont pas fait l'objet d'une véritable enquête. Par ailleurs, on ne lui a pas vraiment donné la possibilité de s'améliorer. Son supérieur hiérarchique a eu des «entretiens à des fins d'enquête» avec ses collègues, dont il a consigné la teneur dans des comptes rendus, mais leur contenu ne lui a jamais été révélé, bien qu'il ait été utilisé à sa charge. De plus, les comptes rendus de son supérieur hiérarchique sur les entretiens qu'il avait eus avec lui ne reflètent pas objectivement la teneur de leurs discussions et ont été rédigés de telle sorte qu'il paraisse déraisonnable de continuer à l'employer. De même, il était évident, lors des entretiens d'évaluation organisés trois mois après sa mutation à Zwolle, que l'opinion de son supérieur hiérarchique sur son travail n'était pas fondée sur des critères objectifs, mais sur des impressions superficielles et des présomptions. Même s'il n'a pas eu à Zwolle le type d'encadrement auquel il s'attendait, il a néanmoins eu de plus grandes chances de faire ses preuves et il n'a rencontré aucun problème majeur pour coopérer avec ses collègues.

Il prétend également que, lors de l'examen de son cas, la Commission paritaire d'appel n'a pas agi de manière indépendante mais s'est plutôt alignée sur la position de l'administration.

Le requérant demande l'annulation de la décision de mettre fin à son engagement, le versement de son traitement pour le reste de son contrat -- à savoir du 30 avril 2001 au 31 mai 2002 --, la possibilité de consulter les comptes rendus rédigés par son supérieur hiérarchique à la suite des «entretiens à des fins d'enquête» qu'il a eus avec ses collègues, le remboursement des frais de voyage qu'il a exposés pendant les cinq mois passés à Zwolle et les dépens.

C. L'Organisation répond qu'aucune irrégularité de fond n'a été commise. Elle fait remarquer que le Directeur général a délégué au chef de mission le pouvoir de nommer et de licencier le personnel local. Il n'y a eu ni erreur de droit, ni conclusion erronée, ni aucune autre irrégularité dans la résiliation du contrat du requérant. Comme il ressort clairement de la jurisprudence, c'est à l'Organisation et non au Tribunal qu'il revient de déterminer si les services d'un fonctionnaire sont satisfaisants ou non. La décision de licencier le requérant est l'aboutissement d'un long processus d'évaluation de ses services. Elle n'est inspirée par aucune mauvaise volonté, aucun motif inavoué ni aucune intention de nuire : seule la qualité des prestations de l'intéressé a été prise en compte.

La procédure suivie n'est entachée d'aucune irrégularité. La qualité des services du requérant a été évaluée aussi objectivement que possible et il a eu maintes fois l'opportunité de répondre aux critiques qui lui étaient adressées. Il a été informé du contenu des discussions entre ses collègues et son supérieur hiérarchique sur la qualité de ses services; un compte rendu écrit de ces conversations lui a été remis lors de la réunion qu'il a eue avec celui-ci le 28 novembre 2000. Pour préserver un bon climat de travail, il a été jugé préférable de ne pas dévoiler le nom des personnes consultées. L'OIM dément fermement les allégations du requérant selon lesquelles les comptes rendus de son supérieur hiérarchique ne reflètent pas fidèlement la teneur des discussions sur la qualité de ses prestations et fait remarquer que l'intéressé a eu la possibilité d'y apporter des corrections. L'évaluation de son travail a porté sur l'ensemble de sa période d'emploi. Les procédures suivies ont été à la fois équitables et appropriées. Il en va de même de l'évaluation effectuée après ses trois mois de travail à Zwolle. Contrairement à ce qu'il prétend, il y a été bien encadré et a reçu l'appui dont il avait besoin.

La défenderesse rejette les allégations du requérant relatives à la manière dont la Commission paritaire d'appel a traité son cas et considère au contraire que celle-ci en a fait un examen «complet et indépendant».

S'agissant de sa demande de remboursement de frais de voyage, l'Organisation déclare que les dépenses encourues dans le cadre de sa mutation ont été remboursées conformément aux conditions générales d'emploi à l'OIM.

D. Dans sa réplique, le requérant développe ses moyens. Il nie avoir jamais reçu de compte rendu écrit des entretiens qui se sont déroulés entre son supérieur hiérarchique et les autres membres de l'équipe. Lors de la

réunion du 28 novembre 2000, son supérieur hiérarchique ne lui en a fait qu'un compte rendu verbal.

E. Dans sa duplique, l'Organisation reconnaît que le requérant n'a effectivement pas reçu de compte rendu écrit des entretiens en question, mais affirme qu'il a reçu celui établi à l'issue de la réunion du 28 novembre, qu'il a eu la possibilité de commenter. Elle fait valoir que cela n'affecte en rien la légalité de la décision de mettre fin à son engagement.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant a été nommé administrateur de bureau de district au Bureau régional de l'OIM à Drachten, aux Pays-Bas, le 1^{er} avril 2000. Il était titulaire d'un contrat de deux ans devant arriver à échéance le 31 mars 2002. Au bout de deux mois environ, des membres de son équipe ont commencé à se plaindre de la qualité de ses services auprès de leur supérieur hiérarchique. Des entretiens sur ce sujet ont par la suite eu lieu en novembre 2000 entre ce dernier et l'intéressé, et ont abouti à la mutation du requérant à Zwolle, aux Pays-Bas, le 1^{er} décembre 2000. Cette mutation était d'une durée de trois mois et pouvait être prolongée jusqu'à la fin de son contrat si la qualité de ses services était satisfaisante. Dans le cas contraire, il devait être mis fin à son contrat.
2. Le 27 février 2001, le supérieur hiérarchique du requérant s'est de nouveau entretenu avec ce dernier au sujet de la qualité de ses prestations. Il a fait comprendre à l'intéressé qu'il n'avait pas sa place à l'OIM et qu'il devrait commencer à chercher un autre emploi. Il lui a conseillé de démissionner avant la fin du mois de mars, faute de quoi il recommanderait la résiliation de son contrat avec effet au 1^{er} mai 2001. La teneur de cette conversation a été consignée dans un compte rendu. Le 21 mars, le chef de mission et son adjoint ont rencontré le requérant pour discuter de son avenir à l'OIM. Il a alors été proposé à l'intéressé que l'Organisation l'aide à trouver un nouvel emploi. Le 6 avril, en réponse à une lettre du conseil du requérant, le chef de mission a confirmé la décision de résilier le contrat de l'intéressé, mais avec effet au 1^{er} juin 2001. Le requérant a néanmoins été relevé de ses fonctions avec effet au 1^{er} mai 2001. Son recours interne n'a pas abouti et, la Commission paritaire d'appel ayant recommandé le rejet de ses demandes, le Directeur général a confirmé la décision de résilier son contrat. Telle est la décision attaquée.
3. Dans la requête dont il a saisi le Tribunal, l'intéressé fait valoir que la résiliation de son contrat est entachée d'irrégularités de fond et de procédure, et que l'administration avait des motifs inavoués. Il affirme également que cette résiliation révèle une «intention malveillante» de la part de l'OIM. Il sollicite l'annulation de la décision de mettre fin à son engagement et le versement du traitement auquel il aurait eu droit entre le 30 avril 2001 et le 31 mai 2002. Il demande d'avoir accès aux comptes rendus, rédigés par son supérieur hiérarchique, relatant la teneur des entretiens qu'il a eus avec ses collègues. Il réclame aussi le remboursement de ses frais de procédure et des frais de voyage qu'il a exposés pendant les cinq mois au cours desquels il a travaillé à Zwolle.
4. La détermination du niveau des prestations d'un fonctionnaire d'une organisation internationale et l'évaluation de la qualité de ses services sont des questions pour lesquelles l'administration d'une organisation internationale peut exercer un large pouvoir d'appréciation et de jugement que le Tribunal ne saurait censurer que dans des circonstances très spécifiques dont l'existence, bien qu'invoquée ici, n'a pas été prouvée.
5. Hormis les affirmations du requérant, qu'il n'a aucunement étayées, le Tribunal ne dispose tout simplement d'aucun élément prouvant que la résiliation de l'engagement de l'intéressé est entachée d'une quelconque irrégularité de fond qui pourrait justifier sa censure.
6. Le sous-alinéa iii) de l'alinéa a) de l'article 9.2 du Statut du personnel de l'OIM dispose en particulier que le Directeur général est habilité à mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire si ses services sont insatisfaisants. La disposition 9.21 du Règlement prévoit qu'un fonctionnaire peut être licencié en application du même sous-alinéa iii) de l'alinéa a) de l'article 9.2 du Statut «si, de l'avis du Directeur général, il n'a pas exercé de manière satisfaisante les fonctions qui lui avaient été confiées».
7. Le Directeur général de l'OIM a délégué le pouvoir de nommer et de licencier le personnel local au chef de mission. Le requérant a reçu une formation pour accomplir les tâches afférentes à son emploi et a amplement eu l'occasion d'apprendre ce que l'on attendait de lui. La qualité de ses services a été évaluée à plusieurs reprises et il a

bénéficié d'un soutien personnalisé, notamment après sa mutation à Zwolle, pour lui permettre d'améliorer ses prestations. La décision finale, prise à l'issue d'un long processus d'évaluation de son travail, l'a été dans le respect des normes et procédures internes de l'Organisation. Aucune preuve crédible n'autorise à supposer que la décision a été inspirée par de la mauvaise volonté, une intention de nuire ou un motif inavoué.

8. Les procédures ayant abouti à la résiliation de l'engagement du requérant ont été exhaustives, équitables et appropriées. En effet, l'OIM déclare avoir pris les mesures nécessaires pour assurer que le travail de l'intéressé soit évalué aussi objectivement que possible. Pendant tout le temps où ce dernier a été employé à l'OIM, l'équipe dans laquelle il travaillait s'est régulièrement réunie pour discuter des différents problèmes qu'elle rencontrait et, en ces occasions, la question de la qualité des services du requérant a souvent été abordée. Il a eu de fréquents entretiens avec son supérieur hiérarchique, notamment pour discuter de ses prestations, et un formulaire d'évaluation a été rempli. Il a toujours été considéré que la qualité des services du requérant était insatisfaisante et nécessitait une amélioration. Une nouvelle chance d'améliorer son travail lui a été donnée lors de sa mutation à Zwolle. Or il n'a, semble-t-il, pas su tirer tous les avantages de l'encadrement et du soutien qui lui ont été offerts. La décision de résilier son contrat en raison de la qualité insatisfaisante de ses services n'a été prise ni à la hâte ni de façon arbitraire.

9. Le requérant prétend que les comptes rendus de son supérieur hiérarchique étaient partiels et inéquitables, mais là encore, il ne fait qu'affirmer sans prouver. Il a eu la possibilité d'apporter des corrections à ces comptes rendus. S'il ne l'a pas fait, le Tribunal n'y peut rien.

10. Le requérant déclare qu'au cours des discussions avec son supérieur hiérarchique, il n'a pas pu lire les comptes rendus écrits des entretiens aux fins d'enquête que son supérieur avait eus avec ses collègues au sujet de la qualité de ses services; mais il n'était pas obligatoire qu'on les lui remette. Ce à quoi l'Organisation était tenue, en revanche, et ce qu'elle a d'ailleurs fait, c'était de lui laisser exercer librement son droit de soulever des objections et de faire en sorte que tous les faits relatifs à son évaluation soient portés à sa connaissance, sans forcément lui remettre les documents établissant lesdits faits. En l'espèce, le requérant a pu entendre un résumé verbal des conversations tenues entre son supérieur hiérarchique et ses collègues sur la qualité de ses services, qui a fait l'objet d'un entretien entre lui-même et son supérieur hiérarchique le 28 novembre 2000 dont la teneur a été consignée dans un compte rendu. Dévoiler l'identité des personnes concernées n'aurait assurément pas amélioré la situation ni encouragé ce qu'il restait de bonne volonté dans les relations de travail au bureau. Toutefois, comme déjà indiqué, le requérant a eu amplement la possibilité de répondre aux allégations portées à son encontre et d'apporter des corrections aux comptes rendus, ce qui est suffisant.

11. Le requérant n'a pas motivé la demande de remboursement de ses frais de voyage pendant les cinq mois où il a été muté à Zwolle. L'Organisation relève que ces frais ont été remboursés conformément aux conditions générales d'emploi à l'OIM.

12. Les allégations du requérant concernant l'équité et la validité de la procédure de recours interne sont sans fondement. L'intéressé a eu tout loisir de se défendre et de répondre aux arguments avancés par l'administration. D'ailleurs, la plupart des difficultés, sinon toutes, qu'il a rencontrées devant la Commission semblent dues au fait qu'il a tenu à produire des documents en néerlandais, qui n'est pas une des langues officielles de l'Organisation; mais c'était là son propre choix, et il semble quelque peu malvenu à s'en plaindre à présent.

13. Le Tribunal n'ayant trouvé aucun motif d'intervenir, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 7 novembre 2003, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice-Président, et M^{me} Florida Ruth P. Romero, 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 2004.

(Signé)

Michel Gentot

James K. Hugessen

Flerida Ruth P. Romero

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 20 février 2004.