

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. K. B. le 30 avril 2007, la réponse de l'Organisation du 6 août, la réplique du requérant du 16 novembre 2007 et la duplique de l'OIT du 28 janvier 2008;

Vu l'article II, paragraphe 1, 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 des Etats Unis d'Amérique né en 1946, est un ancien fonctionnaire du Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT. Il est entré au service du Bureau en juin 2002 au bénéfice d'un contrat de durée déterminée d'une année, au grade P.5, en qualité de chef de la Section des services aux clients, au Bureau de la bibliothèque et des services d'information. Conformément à l'article 5.1 du Statut du personnel, sa nomination était subordonnée à l'accomplissement d'un stage.

Le 5 juin 2003, la chef responsable du requérant établit son premier rapport d'évaluation, qui couvrait la période allant du 1^{er} juillet 2002 au 31 mars 2003. Parmi les points forts du requérant, elle mentionnait ses compétences en tant que bibliothécaire, sa connaissance d'un large éventail de produits et services informatiques, son expérience dans le domaine du service à la clientèle et son attitude amicale et coopérative, mais elle notait toutefois qu'il devait améliorer son aptitude à régler les difficultés, à faire preuve d'initiative et à prendre des décisions. Le requérant signa le rapport en question le 6 juin, indiquant qu'il n'était pas d'accord avec certaines des observations mais qu'il restait «fermement résolu à faire de son mieux». Le Comité des rapports examina ledit rapport d'évaluation et, par une note du 30 juin 2003, il invita la supérieure hiérarchique de l'intéressé à établir en accord avec ce dernier un plan de travail détaillé fixant clairement les objectifs à atteindre. Il espérait constater une amélioration sensible lors de la prochaine évaluation, faute de quoi le requérant s'exposait à la prolongation de son stage ou au non renouvellement de son contrat.

Le 8 janvier 2004, la chef responsable du requérant établit son deuxième rapport d'évaluation, qui couvrait la période allant du 1^{er} avril au 31 décembre 2003 et qui, conformément à l'article 5.5 du Statut du personnel, constituait par ailleurs l'évaluation de son travail en fin de stage. Elle faisait observer que, malgré les efforts déployés par l'intéressé pour améliorer la qualité de ses services, il ne fournissait pas «le travail correspondant à un poste de grade P.5». Elle indiquait qu'il «ne posséd[ait] pas les capacités de gestion et d'analyse» requises pour développer les services à la clientèle et rappelait qu'il devait améliorer son aptitude à régler les difficultés, à faire preuve d'initiative et à prendre des décisions. Elle recommandait que son contrat ne soit pas prolongé. Le requérant présenta ses commentaires le 14 janvier 2004. Exprimant son désaccord avec les remarques de sa supérieure hiérarchique, il les qualifia de «jugements hâtifs formulés sans preuves ni explications précises». Il indiquait également qu'il avait à plusieurs reprises, mais en vain, demandé à sa chef de lui communiquer une liste des points qui la préoccupaient.

Dans une note datée du 19 mars 2004, le Comité des rapports, auquel le rapport d'évaluation avait été transmis pour examen, estima que le stage du requérant devait être prolongé de six mois afin de permettre à sa supérieure hiérarchique et à lui-même de redoubler d'efforts pour établir un plan de travail assorti d'objectifs clairs et d'un calendrier précis. Insistant sur la nécessité de bien fixer les attentes et le plan de travail, le Comité invitait la chef responsable du requérant à exposer par écrit ce qu'elle attendait de ce dernier, en définissant avec précision les tâches à accomplir et les objectifs à atteindre; il demandait que ces objectifs soient discutés et arrêtés avec

l'intéressé puis approuvés par le chef du niveau supérieur. Il considérait aussi que la prolongation du stage donnerait au requérant et à sa supérieure hiérarchique le temps nécessaire pour «reconstruire leur relation de travail» et, à cette fin, il recommandait que les parties sollicitent l'assistance d'un médiateur ou du Département du développement des ressources humaines. Par la suite, deux plans de travail furent élaborés : le premier, couvrant la période du 1^{er} avril au 30 juin 2004, devait être exécuté sous la supervision de la chef responsable du requérant et le second, concernant la période du 1^{er} juillet au 31 octobre 2004, sous la supervision de la chef par intérim du Bureau de la bibliothèque et des services d'information, suite au départ de la chef responsable.

C'est la chef par intérim qui établit le 22 novembre 2004 le troisième rapport d'évaluation du requérant pour la période du 1^{er} janvier au 31 octobre 2004. Notant que «les aspects pratiques du travail de bibliothécaire» constituaient l'un des points forts de l'intéressé, elle exprimait toutefois des réserves quant à son aptitude à s'acquitter des tâches correspondant à un poste de gestionnaire de grade P.5. Elle indiquait entre autres qu'il avait des difficultés en ce qui concerne la planification des projets et la résolution des problèmes, qu'il était incapable d'accomplir les tâches administratives liées à son poste et qu'il avait besoin d'une aide considérable pour assumer son rôle de gestionnaire. Dans ses commentaires du 30 novembre, le requérant affirma qu'il s'était acquitté de toutes les tâches définies dans chacun des plans de travail, soulignant que c'était sur la base des résultats qu'il avait ainsi obtenus que ses services devaient être évalués. Il attirait l'attention sur certaines des tâches qu'il avait accomplies et faisait valoir qu'il avait obtenu des résultats tangibles et importants. Après examen, le Comité des rapports conclut en décembre 2004 que le requérant avait bien exécuté les plans de travail convenus, mais que son manque d'autonomie, de rigueur et d'esprit de suite posait de réels problèmes. Relevant que le requérant avait été dûment informé de ses insuffisances et qu'on lui avait laissé assez de temps pour les corriger, le Comité recommanda que son contrat ne soit pas prolongé.

Par lettre du 26 avril 2005, le directeur du Département du développement des ressources humaines informa le requérant que le Directeur général avait décidé de ne pas prolonger son contrat, qui prendrait donc fin le 30 juin 2005. L'intéressé demanda que cette décision soit réexaminée, mais sa demande fut rejetée. Le 14 décembre 2005, il déposa une réclamation auprès de la Commission consultative paritaire de recours. Dans son rapport du 15 décembre 2006, celle-ci recommanda à l'unanimité que la réclamation soit rejetée comme étant dénuée de fondement. Par une lettre datée du 2 février 2007, la directrice exécutive du Secteur de la gestion et de l'administration informa le requérant que le Directeur général avait décidé de suivre la recommandation de la Commission. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant conteste la légalité de la décision du Directeur général de ne pas prolonger son contrat. Il soutient que le Bureau n'a pas tenu compte du fait qu'il avait pleinement exécuté les plans de travail convenus et que cela constitue un abus de son pouvoir d'appréciation. D'après lui, ces plans de travail, établis sur recommandation du Comité des rapports, étaient les seuls critères objectifs qui auraient dû servir de base à l'évaluation de son travail et à la décision de prolonger ou non son contrat.

Le requérant estime que rien ne prouve que la qualité de son travail était insuffisante. La raison avancée par l'administration pour ne pas prolonger son contrat, à savoir qu'il n'était «pas parvenu à remplir de manière autonome [ses] objectifs professionnels en ce qui avait trait à la gestion», a été mentionnée pour la première fois dans la lettre du 26 avril 2005 l'informant que son contrat ne serait pas renouvelé. Selon lui, cela montre clairement qu'il a fait l'objet d'un parti pris.

S'appuyant sur la jurisprudence du Tribunal, le requérant affirme que le Comité des rapports lui a dénié le droit à une procédure régulière et contradictoire en ne lui communiquant pas une copie de son rapport avant que la décision de ne pas prolonger son contrat ne soit prise et en s'entretenant séparément avec lui et avec sa supérieure hiérarchique, le privant ainsi de la possibilité de répondre aux arguments présentés par cette dernière.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'ordonner sa réintégration avec effet à compter du 1^{er} juillet 2005 et de lui verser l'intégralité de son traitement et de l'ajustement de poste correspondant ainsi que toutes les indemnités y afférentes, droits à congé et à pension inclus, ou, à défaut, de lui accorder une réparation équivalente. Il réclame 100 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral et 15 000 francs pour les dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation affirme qu'elle était fondée à prendre la décision attaquée et que celle-ci est légale. Notant qu'une décision de ne pas confirmer un engagement ne peut faire l'objet que d'un contrôle limité de

la part du Tribunal, elle fait valoir que le requérant n'a pas apporté la preuve que la décision attaquée est entachée d'erreurs de droit ou de fait, d'irrégularités de procédure ou de détournement de pouvoir. Elle rappelle que, conformément à la jurisprudence, elle jouit des pouvoirs d'appréciation les plus larges en vue de s'assurer que les fonctionnaires en période de stage ont les aptitudes requises. Le requérant savait que la qualité de son travail était insuffisante mais il ne s'est pas amélioré, malgré les observations qui lui ont été faites et l'aide dont il a bénéficié. Par conséquent, une prolongation de son contrat aurait été contraire aux intérêts de l'Organisation.

La défenderesse nie avoir violé les droits de l'intéressé à une procédure régulière : au moment de son entretien, il était déjà au courant des préoccupations suscitées par la qualité de son travail et, étant donné que le Statut du personnel prévoit que les travaux du Comité des rapports sont secrets, rien n'oblige celui-ci à fournir une copie de son rapport aux parties concernées.

De même, l'OIT réfute les allégations selon lesquelles elle aurait abusé de son pouvoir d'appréciation et n'aurait pas tenu compte des plans de travail qui avaient été arrêtés, insistant sur le fait que ceux-ci n'ont pas été les «seuls critères» d'évaluation du travail du requérant. Elle réfute également l'affirmation de ce dernier selon laquelle c'est par la lettre du 26 avril 2005 qu'il aurait été averti pour la première fois que son manque d'autonomie et son inaptitude à la gestion pouvaient constituer des raisons valables de ne pas prolonger son contrat, car il avait déjà à plusieurs reprises été informé de ses insuffisances à cet égard.

D. Dans sa réplique, le requérant rejette les allégations «vagues» et «sans fondement» de la défenderesse concernant ses compétences en matière de gestion, affirmant qu'il n'aurait pas pu exécuter les plans de travail convenus s'il n'avait pas possédé de telles compétences. Il soutient que le fond du problème n'était pas la qualité de ses services mais ses relations de travail avec sa supérieure hiérarchique, ainsi qu'en témoigne une déclaration faite par le directeur du Département du développement des ressources humaines, selon laquelle la non-prolongation de son contrat n'était pas due à son manque de compétence mais plutôt à une «incompatibilité». Le requérant ajoute que la décision unilatérale et illégale de prolonger son stage de mois en mois au terme de la période de stage obligatoire l'a fait énormément souffrir et a suscité chez lui un sentiment de précarité. Il réaffirme qu'il a été injustement traité et qu'il n'a pas eu droit à une procédure régulière.

E. Dans sa duplique, l'OIT maintient sa position. Elle fait valoir que le requérant n'a fourni aucune preuve à l'appui de son affirmation selon laquelle «le fond du problème» était sa relation avec sa supérieure hiérarchique et note qu'il a été tenu informé en temps utile et de manière circonstanciée, c'est-à-dire au moyen d'exemples concrets, de ses insuffisances. La défenderesse considère que la décision de prolonger son stage n'était ni illégale ni unilatérale, mais qu'elle a plutôt été prise dans son intérêt, afin de lui laisser davantage de temps pour s'améliorer. Elle nie avoir violé le droit du requérant à une procédure régulière, insistant sur la nécessité d'assurer la confidentialité des travaux du Comité des rapports.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant fut nommé par le BIT au poste de chef de la Section des services aux clients, au grade P.5, avec effet à compter du 1^{er} juin 2002. Les deux premières années de son contrat constituaient une période de stage. Son premier rapport d'évaluation, qui couvrait la période allant du 1^{er} juillet 2002 au 31 mars 2003, indiquait qu'il devait améliorer son aptitude à régler les difficultés, à faire preuve d'initiative et à prendre des décisions. Après examen de ce rapport, le Comité des rapports se déclara préoccupé par ces insuffisances, ajoutant que les compétences en question étaient «indispensables pour occuper un poste à responsabilités de grade P.5». Il recommanda également l'établissement d'un plan de travail détaillé fixant clairement les objectifs à atteindre et exhorta la chef responsable du requérant à aider ce dernier à s'améliorer. Le Comité des rapports concluait qu'en l'absence d'amélioration notable, il pourrait être décidé de prolonger le stage ou de ne pas renouveler le contrat du requérant.

2. Un deuxième rapport d'évaluation fut établi pour la période allant du 1^{er} avril au 31 décembre 2003. Ce rapport indiquait également que le requérant devait améliorer son aptitude à régler les difficultés, à faire preuve d'initiative et à prendre des décisions, qu'il ne fournissait pas un travail correspondant à un poste de grade P.5 et que, malgré les efforts qu'il avait consentis, il ne possédait pas les «capacités de gestion et d'analyse requises pour développer les services à la clientèle au sein [du Bureau de la bibliothèque et des services d'information]». Il était en outre précisé que l'intéressé avait du mal à accepter les critiques constructives. Dans ses commentaires, le

requérant contesta les diverses observations négatives formulées à son endroit, se plaignant, entre autres, du manque de précision de bon nombre d'entre elles.

3. Le Comité des rapports examina le deuxième rapport d'évaluation et releva, le 19 mars 2004, «qu'il y avait un manque de clarté concernant les attentes et le plan de travail». Il concluait qu'une prolongation de six mois du stage serait profitable et demandait à la chef responsable du requérant d'exposer par écrit ce qu'elle attendait de ce dernier, en précisant bien les tâches à accomplir et les objectifs à atteindre. Il indiquait également que le requérant devait comprendre qu'il «[devait] faire preuve d'initiative et qu'il [était] le premier responsable de l'exécution du plan de travail». Le stage du requérant fut donc prolongé de six mois et des plans de travail distincts furent arrêtés pour les périodes allant du 1^{er} avril au 30 juin 2004 et du 1^{er} juillet au 31 octobre de la même année. La chef responsable du requérant, qui avait établi les premier et deuxième rapports d'évaluation, définit le premier plan de travail. Le deuxième fut élaboré par sa remplaçante, la chef par intérim, qui établit également le troisième et dernier rapport d'évaluation du 22 novembre 2004.

4. La chef par intérim déclara dans ce rapport qu'elle avait des réserves quant aux «capacités de gestionnaire [du requérant] et [à] son aptitude à s'acquitter de son travail en mettant en œuvre l'esprit d'analyse et la pensée stratégique requis au niveau P.5». Dans ses commentaires, le requérant fit remarquer qu'il avait atteint les objectifs fixés dans ses plans de travail et demanda que son évaluation soit effectuée sur la base de ces plans plutôt qu'à partir de «commentaires subjectifs concernant la qualité de [son] travail». Le Comité des rapports examina également le troisième rapport d'évaluation. A cette occasion, il s'entretint séparément avec la chef par intérim responsable de l'intéressé et avec ce dernier.

5. Le 26 avril 2005, le requérant fut informé que le Comité des rapports avait estimé que, s'il avait bien exécuté les plans de travail, il n'était «pas parvenu à remplir de manière autonome [ses] objectifs professionnels en ce qui avait trait à la gestion». En conséquence, le Comité recommandait que son contrat ne soit pas prolongé. Le requérant fut donc informé que son contrat ne serait pas renouvelé à sa date d'expiration le 30 juin 2005. Par la suite, il déposa une réclamation auprès de la Commission consultative paritaire de recours. Dans son rapport, daté du 15 décembre 2006, celle-ci recommanda que la réclamation soit rejetée comme dénuée de fondement. Le Directeur général suivit cette recommandation, ce dont le requérant fut informé par lettre du 2 février 2007. Telle est la décision attaquée devant le Tribunal de céans.

6. Le requérant soutient que ses droits à une procédure régulière devant le Comité des rapports lui ont été déniés du fait qu'il s'est entretenu séparément avec la chef par intérim et avec lui-même et que, d'après lui, il n'a pas eu la possibilité de répondre aux critiques formulées par celle-ci. Il se plaint également de ne pas avoir reçu le rapport dudit comité avant d'être informé de la décision de ne pas prolonger son engagement. Il soutient en outre que le Comité des rapports a à la fois négligé un fait important, en omettant de considérer qu'il avait exécuté ses plans de travail, et pris en considération un fait non pertinent, en tenant compte de l'opinion «non fondée» selon laquelle il ne fournissait pas «un travail correspondant à un poste de grade P.5». Sur ce dernier point, le requérant estime que la chef par intérim a fait montre de parti pris à son égard. De plus, il soutient que la prolongation de son stage était illégale.

7. Il convient de s'intéresser d'abord à la prolongation du stage du requérant. On peut noter que cette décision n'a pas été contestée à l'époque. D'ailleurs, et contrairement à l'allégation du requérant selon laquelle cette décision avait été prise de manière unilatérale, ce dernier a accepté cette prolongation en signant le rapport du Comité le 12 mai 2004. En outre, comme l'a indiqué la Commission consultative paritaire de recours, l'alinéa c) de l'article 5.1 lu conjointement avec l'article 14.6 du Statut du personnel autorisait cette prolongation.

8. Lorsqu'elle a examiné l'argument du requérant concernant le droit à une procédure régulière, la commission susmentionnée a relevé que l'intéressé n'avait pas eu la possibilité «de confronter sa version des faits avec celle de sa supérieure devant le Comité des rapports» et qu'il n'avait reçu qu'un résumé des débats du Comité, et non un compte rendu *in extenso*. Toutefois, la Commission a rejeté l'argument du requérant car il n'avait pas été établi que des faits essentiels avaient été négligés. Concernant les garanties d'une procédure régulière, le fond du problème n'est pas de savoir si des faits essentiels ont été négligés mais si le requérant a eu une réelle possibilité de réfuter les accusations portées à son endroit et d'y répondre.

9. Les critiques adressées à l'intéressé sont exposées en détail dans les observations que la chef par intérim a formulées dans le troisième rapport d'évaluation le concernant. Le requérant y a répondu dans les commentaires qu'il a consignés dans ce rapport. Il ressort de l'examen dudit rapport effectué par le Comité des rapports que

celui-ci a demandé d'abord à la chef par intérim, puis au requérant, de l'informer des «problèmes» survenus pendant la période sur laquelle portait l'évaluation et de toutes discussions qui avaient eu lieu à ce propos. Il apparaît que des questions précises ont ensuite été posées au requérant concernant certains des problèmes soulevés par la chef par intérim et que les courriels qu'elle avait fournis en rapport avec ces problèmes lui ont été communiqués afin qu'il puisse y répondre. En outre, le requérant avait connaissance de la nature des insuffisances qui lui étaient reprochées depuis son premier rapport d'évaluation et a eu amplement la possibilité de s'exprimer. Dans ces conditions, et nonobstant ce qu'a déclaré la Commission consultative paritaire de recours, il n'a pas été établi que le droit à une procédure régulière devant le Comité des rapports n'a pas été respecté, et cela n'est pas davantage établi par le fait que le requérant n'a pas reçu le rapport du Comité avant d'être informé de la décision de ne pas prolonger son contrat. Il disposait de ce rapport aux fins de la procédure devant la Commission consultative paritaire de recours et il a ensuite mis à profit la possibilité qu'il avait d'y répondre de manière détaillée.

10. Aux termes du jugement 1161, le stage a pour but de déterminer si le fonctionnaire a les qualités requises pour faire une carrière satisfaisante au sein de l'organisation et, par conséquent, l'autorité compétente doit jouir des pouvoirs d'appréciation les plus larges en vue de s'assurer que la personne recrutée ait le plus haut niveau des aptitudes requises pour l'exercice des fonctions auxquelles elle aspire dans le domaine choisi. Les «pouvoirs d'appréciation» dont il est question dans ce jugement permettent l'évaluation subjective des «qualités personnelles» de l'intéressé (voir le jugement 1183). Pour cette raison, une décision de ne pas prolonger le contrat d'un stagiaire ne peut être annulée «que si elle repose sur une erreur de fait ou de droit, est entachée d'un vice de forme ou de procédure, omet de tenir compte d'un fait essentiel, tire du dossier des conclusions manifestement inexactes, ou est entachée de détournement de pouvoir» (voir le jugement 1161).

11. En l'espèce, il a été tenu compte du fait que le requérant avait exécuté ses plans de travail, ainsi que de divers autres aspects positifs de son travail. Mais il était tout aussi pertinent de tenir compte des évaluations effectuées par la chef responsable de l'intéressé puis par la chef par intérim. Par conséquent, l'argument du requérant selon lequel son travail aurait dû être évalué sur la seule base de l'exécution des plans en question doit être rejeté.

12. Aucun élément de preuve ne permet de conclure à l'existence d'un parti pris ou d'un autre abus du pouvoir d'appréciation. Aucune conclusion en ce sens ne peut non plus être tirée du fait que l'ancien poste du requérant n'a pas encore été mis au concours. Il n'existe par ailleurs aucun autre élément qui justifierait d'annuler la décision attaquée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 9 mai 2008, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M^{me} Mary G. Gaudron, Vice-Présidente, et M. Agustín Gordillo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 9 juillet 2008.

Seydou Ba

Mary G. Gaudron

Agustín Gordillo

