

QUATRE-VINGTIEME SESSION

Affaire THUILLIER

Jugement No 1484

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. Pascal Thuillier le 17 août 1994 et régularisée le 18 octobre 1994, la réponse de l'OMS en date du 30 janvier 1995, la réplique du requérant du 6 juin et la duplique de l'Organisation du 12 septembre 1995;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

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

A. Le requérant, ressortissant français né en 1961, est entré au service de l'OMS le 5 avril 1988 à son Centre international de recherche sur le cancer, situé à Lyon, en qualité de technicien de laboratoire, au grade G.3. Titulaire d'un contrat à court terme régulièrement renouvelé jusqu'au 30 septembre 1989, il obtint, le 1er octobre, un contrat de durée déterminée de deux ans.

Dans les deux premiers rapports d'appréciation de ses services, portant sur les périodes du 1er octobre 1989 au 30 septembre 1990 et du 1er octobre 1990 au 30 septembre 1991, le docteur Brigitte Pignatelli, supérieur hiérarchique direct du requérant, et le docteur Helmut Bartsch, son supérieur au deuxième degré, qualifiaient son travail de satisfaisant. Le 23 mai 1991, son contrat fut prolongé de deux ans jusqu'au 30 septembre 1993.

Le troisième rapport d'appréciation, concernant la période comprise entre le 1er octobre 1991 et le 30 septembre 1992, indiquait que, "après une période difficile début 1992", le requérant avait "modifié son comportement dans le travail", et qu'il devait "persévérer dans son attitude actuelle pour que son travail reste satisfaisant".

Le quatrième rapport, portant sur la période du 1er octobre 1992 au 30 septembre 1993, relevait une détérioration de ses services. Dans des commentaires joints au rapport, dont le requérant a pris connaissance le 25 juin 1993, le docteur Pignatelli lui reprochait d'avoir consacré du temps à des travaux inutiles, passé une commande importante de matériel sans même l'avoir informée, malgré des consignes de restrictions budgétaires, et fait preuve de réticence à accomplir certaines tâches. Elle signalait qu'il avait fait circuler au sein du service un mémorandum dans lequel il se déclarait lésé de ne pas avoir été cité parmi les auteurs d'un article. Elle affirmait qu'il surestimait l'importance d'un travail qu'il avait fait, et qui avait abouti à la confirmation d'un produit mutagène et à la découverte d'un autre. Elle recommandait l'ajournement de son avancement d'échelon à l'intérieur du grade pour six mois.

Le 2 juillet 1993, le docteur Bartsch demanda la prolongation du contrat du requérant pour six mois seulement, jusqu'au 31 mars 1994, ce dont il fut informé le même jour. Au cours du mois de juillet, des mémorandums furent échangés entre le requérant, ses chefs et l'administration, témoignant d'un climat de tension. D'une manière générale, ses chefs relevaient une mauvaise utilisation par le requérant de l'équipement analytique et un manque de fiabilité de ses résultats. Par mémorandum du 7 juillet 1993, le docteur Pignatelli lui reprocha d'avoir commis l'erreur de commande de matériel précédemment évoquée. Par un mémorandum du 5 août 1993, la Division de l'administration et des finances lui signifia, suite à une demande d'information de sa part en date du 9 juillet, que la prolongation de six mois avait pour but de lui permettre d'améliorer la qualité de ses services.

Par mémorandum du 27 août, le docteur Bartsch recommanda le licenciement du requérant avec effet immédiat. Par lettre du 30 août, le directeur de l'administration et des finances informa le requérant que le Directeur du Centre avait décidé d'accepter cette recommandation et qu'il était mis immédiatement fin à ses activités mais qu'il continuerait à percevoir son salaire jusqu'au 31 décembre 1993, date à laquelle son contrat serait résilié pour services insatisfaisants.

Le 27 septembre 1993, le requérant introduisit un recours devant le Comité d'appel du siège contre la décision de le

licencier. Dans son rapport du 12 avril 1994, le Comité recommanda au Directeur général de rejeter le recours. Par lettre du 17 mai 1994, qui constitue la décision entreprise, le Directeur général a informé le requérant qu'il avait décidé d'accepter la recommandation du Comité.

B. Le requérant prétend que son licenciement procède de l'acharnement du docteur Pignatelli à vouloir se débarrasser de lui. La détérioration de ses relations avec celle-ci ferait suite à un différend sur sa découverte d'une "molécule très mutagène" et sur la "confirmation d'un produit mutagène" en août 1991 à la présentation desquels, en dépit de ses demandes, il n'a pas été associé.

Il s'étonne que les critiques du docteur Pignatelli sur la qualité de ses prestations et sur la fiabilité des résultats de ses analyses n'aient pas été formulées plus tôt. Certes, faire circuler un document exprimant sa frustration de ne pas avoir été cité pour sa contribution à certains travaux constituait une "maladresse", mais le docteur Pignatelli a usé de cet incident comme d'un prétexte en vue de "gonfler ses accusations" contre lui. Quant à l'erreur de commande de matériel alléguée, il affirme qu'elle est imputable à une autre personne. Il ajoute que le fait pour l'OMS de ne pas avoir cherché à vérifier les dires du docteur Pignatelli en prenant inconditionnellement la défense de celle-ci constitue un abus de pouvoir.

Il invoque deux moyens supplémentaires.

En premier lieu, l'Organisation a violé l'article 1070 du Règlement du personnel, relatif au licenciement pour services insatisfaisants. A supposer que ses prestations aient pu soudainement se dégrader jusqu'à devenir "non satisfaisantes", l'OMS aurait dû en effet lui permettre de faire ses preuves sous l'autorité d'un autre chef. Il n'a pas non plus bénéficié du "délai raisonnable" prévu à l'article 1070.2 du Règlement pour améliorer ses services, ayant dû cesser ses activités avant même le début de son contrat de six mois.

En second lieu, l'Organisation, en vertu des principes du droit des contrats, était tenue de donner plein effet à sa mise à l'épreuve de six mois.

Le requérant prie le Tribunal d'annuler la décision de licenciement du 17 mai 1994. Il demande sa réintégration avec un contrat de deux ans à compter de la date du présent jugement, ainsi que le versement des montants dont il a été privé du fait de la décision litigieuse. Subsidiairement, il demande que soit donné effet à son dernier contrat de six mois sous la supervision d'un autre chef. Il réclame, dans un cas comme dans l'autre, une indemnité équivalant à six mois de traitement pour "dommage physique et moral", ainsi que 8 000 francs suisses à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'OMS soutient que le requérant ne s'acquittait pas correctement de sa principale tâche, à savoir analyser des spécimens biologiques et rendre compte fidèlement des résultats. Depuis le début de l'année 1993, ses analyses n'étaient plus fiables. Ces erreurs ont causé des pertes tant financières que de crédibilité pour le Centre. Quant à l'erreur de commande de matériel, dont le requérant est responsable, elle aurait pu se solder par une perte financière supplémentaire si la commande n'avait pas été annulée. La défenderesse relève également des négligences dans le stockage d'échantillons biologiques ainsi que la réticence du requérant à effectuer certaines tâches.

Elle souligne que, conformément à l'article 1070.2 du Statut, le requérant a reçu un "avertissement écrit" faisant état des remarques de ses supérieurs sur son travail dans son troisième rapport d'évaluation et dans les commentaires du docteur Pignatelli joints au quatrième rapport. La prolongation pour six mois de son contrat avait pour but de lui accorder un délai raisonnable pour améliorer ses services. L'Organisation n'était nullement obligée de garder le requérant à son poste jusqu'au terme de cette prolongation, eu égard à la dégradation rapide de son travail et au risque que son maintien en fonctions faisait courir à la réputation du Centre. Elle n'était pas davantage tenue de le réaffecter, puisque l'insuffisance de son travail ne résultait pas de l'attribution de fonctions dépassant ses capacités.

La défenderesse soutient que le docteur Pignatelli n'était animée d'aucun parti pris envers le requérant suite à la découverte par celui-ci d'un "nouveau produit". La véritable cause de son licenciement est la détérioration de ses services, qui a commencé au début de l'année 1992. Le requérant n'a pas apporté la preuve d'un quelconque détournement de pouvoir.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient ses accusations de parti pris du docteur Pignatelli à son endroit. Il

prétend ne pas avoir été informé de ses insuffisances. Le troisième rapport d'appréciation de ses services, rédigé en des termes trop vagues, ne peut ainsi être considéré comme un réel avertissement écrit.

E. Dans sa duplique, la défenderesse réitère ses arguments. Elle souligne que la décision de licencier le requérant n'a pas été prise par le docteur Pignatelli, mais par le directeur du Centre. Elle rejette de nouveau les accusations de partialité portées par le requérant.

CONSIDERE :

Sur la demande d'expertise et de témoignages

1. Dans la formule de requête, le requérant a déclaré renoncer à des débats oraux. En revanche, dans sa réplique, il demande une expertise technique ainsi que l'audition de témoins pour permettre d'apprécier la qualité contestée de son travail et la pertinence des reproches qui lui ont été adressés par l'Organisation, et notamment par son supérieur hiérarchique immédiat. Au vu des considérations émises ci-dessous, les faits dont le requérant offre la preuve ne sont pas décisifs pour l'issue de la cause. Aussi n'y a-t-il pas lieu d'administrer les preuves proposées.

Bref rappel des faits essentiels

2. Le requérant, ressortissant français né le 28 mai 1961, est entré au service du Centre international de recherche sur le cancer à Lyon, dépendant de l'OMS, le 5 avril 1988, en qualité de technicien de laboratoire, au grade G.3. Les parties ont été liées tout d'abord par un contrat de courte durée, de six mois, renouvelé plusieurs fois. Puis, du 1er octobre 1989 au 30 septembre 1991, le requérant a été au bénéfice d'un contrat de deux ans, renouvelé ensuite pour une même période du 1er octobre 1991 au 30 septembre 1993.

3. Le 2 juillet 1993, l'engagement a fait l'objet d'une prolongation de six mois, du 1er octobre 1993 au 31 mars 1994. Toutefois, par lettre du 30 août 1993, le Centre a informé le requérant que son contrat prendrait fin au 31 décembre 1993, ses fonctions cessant avec effet immédiat; malgré les avertissements figurant dans le dernier rapport annuel, la qualité du travail avait continué à se détériorer au point qu'on ne pouvait plus compter qu'il applique à son travail la "rigueur scientifique nécessaire".

4. Le 1er juillet 1993, le supérieur direct du requérant avait adressé un mémorandum au directeur de la Division de l'administration et des finances, par l'intermédiaire de son propre supérieur immédiat, dans lequel étaient exposés les griefs adressés au requérant; un double en avait été communiqué à l'intéressé. Son rapport d'évaluation fut approuvé le 2 juillet 1993 par le supérieur au deuxième niveau. Le requérant reçut également une information écrite du 5 août 1993 dans laquelle il était indiqué que son contrat avait été prolongé de six mois en vue de le faire bénéficier d'un délai raisonnable pour améliorer la qualité de ses services, faute de quoi il serait mis un terme au contrat à la fin de cette période, comme son supérieur de deuxième niveau l'avait indiqué dans le rapport d'évaluation. Sur recommandation du Comité d'appel du siège, le Directeur général de l'OMS confirma le 17 mai 1994 la décision de licencier le requérant.

5. Celui-ci se plaint dans sa requête de ce que les conditions formelles et matérielles à la validité d'une résiliation anticipée ne seraient pas remplies. En particulier, il n'aurait pas été suffisamment informé avant de recevoir la décision de licenciement et n'aurait pas été solennellement mis en mesure de fournir des prestations satisfaisantes, quoiqu'il conteste la majeure partie des reproches qui lui sont adressés.

6. Pour sa part, l'Organisation rejette les reproches formulés par le requérant. Elle soutient en particulier que l'avis préalable nécessaire lui a été donné à de nombreuses reprises par écrit et oralement, tout particulièrement par le rapport d'évaluation du 2 juillet 1993, de telle sorte qu'elle tient la résiliation pour régulière.

Sur le droit applicable

7. L'article 1070 du Règlement du personnel a la teneur ci-après :

"1070 TRAVAIL NON SATISFAISANT OU INAPTITUDE AUX FONCTIONS INTERNATIONALES

1070.1 L'engagement d'un membre du personnel peut être résilié si l'intéressé ne s'acquitte pas de son travail de façon satisfaisante, ou s'il se révèle inapte à exercer des fonctions internationales. Par services non satisfaisants, il faut entendre le fait qu'un membre du personnel ne s'acquitte pas ou ne peut pas s'acquitter des fonctions afférentes

au poste auquel il est affecté, et par inaptitude aux fonctions internationales le fait que l'intéressé n'entretient pas des relations de travail satisfaisantes avec les autres membres du personnel ou les ressortissants d'autres pays avec lesquels il est appelé à travailler.

1070.2 Avant que la résiliation ne soit décidée, le membre du personnel doit recevoir par écrit un avertissement et bénéficier d'un délai raisonnable pour améliorer la qualité de ses services. S'il y a lieu de penser que le caractère non satisfaisant de ses services provient du fait que le membre du personnel est chargé de fonctions et de responsabilités qui dépassent ses capacités, sa mutation à un poste convenant mieux à ses aptitudes est prise en considération.

1070.3 Un membre du personnel dont l'engagement est résilié en application du présent article reçoit un préavis équivalent à celui qui est prévu à l'article 1050.3.

1070.4 Un membre du personnel dont l'engagement est résilié en application du présent article peut, à la discrétion du Directeur général, recevoir une indemnité d'un montant ne dépassant pas la moitié de celui auquel il aurait eu droit si son engagement avait été résilié en vertu de l'article 1050."

Il résulte de ces dispositions qu'un contrat ne peut pas être résilié prématurément, pour travail insuffisant ou inaptitude, avant qu'un avertissement préalable n'ait été donné expressément, par écrit, et assez tôt à l'agent concerné pour lui permettre d'améliorer ses prestations.

8. Par ailleurs, il résulte des principes généraux du droit administratif et du droit de la fonction publique internationale que le statut d'un agent ne peut pas être modifié unilatéralement par l'organisation sans que l'intéressé n'ait été mis en mesure de se prononcer préalablement au sujet de la mesure envisagée. Ainsi, dans le jugement 1082 (affaire Liégeois), le Tribunal déclarait au considérant 18 :

"L'existence d'un lien d'emploi crée entre l'administration publique et le fonctionnaire un rapport de confiance qui impose à l'administration l'obligation de faire connaître, en cas de licenciement, ses intentions au fonctionnaire concerné et de lui donner l'occasion de faire valoir son point de vue et de défendre ses intérêts."

Les mêmes principes étaient à nouveau énoncés dans les jugements 1212 (affaire Schickel-Zuber), aux considérants 2 à 4, et 1395 (affaire Walter), au considérant 6.

9. Dans le cas particulier, il est patent que, si le requérant a été informé des reproches qui lui étaient adressés au sujet de son travail et de son comportement, il n'a jamais été prévenu, de manière reconnaissable, de l'intention de l'Organisation de mettre un terme prématuré au contrat. L'Organisation croit voir une information suffisante dans le rapport d'évaluation adressé au requérant le 2 juillet 1993. Le Tribunal ne saurait partager cette opinion car, si les insuffisances reprochées au requérant motivaient une prolongation du contrat de seulement six mois - au lieu de la durée précédente du contrat de deux ans - pour permettre à l'agent d'améliorer ses prestations pendant ce délai, rien ne laissait prévoir alors une résiliation prématurée du contrat. La décision attaquée est entachée d'un grave vice de forme qui doit entraîner son annulation. Cela étant, il n'est point besoin de se prononcer sur les autres griefs du requérant.

10. Le requérant a droit à une réparation pour le dommage illicite qui lui a été causé. Son contrat devait expirer le 31 mars 1994; compte tenu de ce qui s'était passé entre les parties, il est douteux que le requérant aurait pu prétendre à une prolongation de contrat au-delà de cette date. Aussi la réparation matérielle et morale peut-elle être fixée au montant du salaire que le requérant aurait touché si son contrat s'était déroulé jusqu'à son terme, le 31 mars 1994.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. La décision du Directeur général du 17 mai 1994 est annulée.
2. L'Organisation versera au requérant l'équivalent des prestations contractuelles qui auraient été dues jusqu'au 31 mars 1994.
3. Elle lui versera en outre la somme de 2 500 francs suisses à titre de dépens.

4. Toutes les autres conclusions de la requête sont rejetées.

Ainsi jugé par Sir William Douglas, Président du Tribunal, Mme Mella Carroll, Juge, 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 1er février 1996.

William Douglas
Mella Carroll
Egli
A.B. Gardner