

QUATRE-VINGT-HUITIÈME SESSION

Affaire Reis-Ekelund

Jugement No 1907

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Office international des épizooties (OIE), formée par M. Patrick Reis-Ekelund le 6 avril 1999, la réponse de l'OIE du 21 juin, la réplique du requérant du 9 septembre et la duplique de l'OIE du 21 octobre 1999;

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 des Etats-Unis et de la Suède né en 1968, est entré au service de l'OIE à Paris le 9 décembre 1997 en qualité d'assistant administratif, au grade 4 de la catégorie III, au sein du Département de l'administration et des finances, sur la base d'un contrat de durée déterminée de deux ans.

Une partie de ses fonctions consistait à assurer le suivi de l'administration, des finances et des activités des bureaux régionaux de l'OIE. Le 27 octobre 1998, il a informé le chef du Département de l'administration et des finances de certaines anomalies comptables qu'il avait relevées dans la comptabilité du bureau régional pour les Amériques.

Le chef de ce Département a eu un entretien avec le requérant le 26 novembre 1998, au cours duquel il a critiqué certains aspects de son travail et de son comportement. Le 7 décembre 1998, le chef adjoint du Département a adressé une lettre au requérant, avec copie au chef du Département et au Directeur général, qui contenait des critiques concernant les travaux préparatoires de deux réunions effectués par le requérant.

Ces observations défavorables ont été reportées dans le rapport annuel d'évaluation du travail du requérant établi au début de 1999. Le 12 février, le Directeur général a noté que ces «difficultés» mettaient en question l'avenir du requérant à l'Office. Le 15 février, le requérant a contesté le rapport, en ajoutant sur la feuille d'évaluation qu'il pourrait «être amené à porter toute l'affaire à l'attention d'autres organes».

Le Directeur général a décidé de soumettre la question à la Commission administrative de l'OIE. Le 18 février, le requérant a eu un bref entretien avec le président du Comité international de l'OIE qui préside également la Commission administrative. Il l'a de nouveau rencontré le lendemain et, à cette occasion, le président l'a informé qu'il allait lui être demandé de présenter par écrit au Directeur général un récapitulatif de ses observations sur les anomalies financières signalées.

Le 19 février, le requérant a reçu une lettre dans laquelle le Directeur général l'informait que la question de son rapport d'évaluation avait été portée devant la Commission administrative, conformément à l'article 40.12 d) du Règlement du personnel, et que celle-ci avait exprimé sa «confiance dans la position adoptée par le Directeur général». Ce dernier a également demandé une note sur les anomalies relevées dans la comptabilité. Le requérant a soumis ses observations le 24 février 1999.

Le 26 février, le Directeur général a remis au requérant une lettre l'informant de sa décision de mettre fin à son engagement pour services insatisfaisants en application de l'article 8.1 du Statut du personnel. Ses fonctions ont cessé le jour-même et il a reçu une indemnité égale à trois mois de traitement en lieu et place du préavis prévu à l'article 80.2 du Règlement. Dans une lettre qu'il a adressée au Directeur général le 26 mars, le requérant a indiqué son intention de saisir le Tribunal; il précisait qu'il avait cru comprendre lors

de leur entrevue du 26 février que le Directeur général acceptait cette saisine. La décision du Directeur général du 26 février, qui constitue la décision attaquée, a été confirmée par une lettre du 6 avril.

B. Tout d'abord, le requérant soutient que sa requête est recevable. L'article 10.1 du Statut du personnel prévoit que :

«Les Parties au litige peuvent se mettre d'accord pour que l'affaire soit examinée par une personnalité indépendante, désignée par le Président du Tribunal administratif ... afin qu'elle fasse une recommandation motivée sur la solution à apporter au litige.»

Le requérant ne demande pas la désignation d'une personnalité indépendante et a donc déposé sa requête en application de l'article 10.2 qui permet de saisir le Tribunal pour tout litige «qui n'aura pas trouvé une solution dans le cadre de la procédure prévue à l'article 10.1».

Deuxièmement, d'après lui, la décision de mettre fin à son engagement est entachée d'irrégularités de procédure et il n'a pas eu droit à un juste examen de sa cause. La procédure suivie après qu'il eut contesté son rapport d'évaluation n'a pas été conforme à celle prévue à l'article 40.12 d) du Règlement du personnel aux termes duquel si, dans un délai de dix jours après réception de l'exposé des objections du fonctionnaire, le Directeur général n'est pas en mesure de résoudre la question «de manière que l'intéressé retire par écrit sa contestation», il porte alors la question dans les meilleurs délais devant la Commission administrative. Le Directeur général a consulté trop tôt la Commission. Le requérant fait remarquer qu'il a contesté son rapport d'évaluation le 15 février 1999. L'Office a reçu ses observations le 16 février, de sorte que la Commission n'aurait pu être consultée qu'au plus tôt le 2 mars 1999. En adressant au requérant la lettre du 7 décembre 1998 où il critiquait son travail, le chef adjoint de son département n'a pas respecté la procédure d'évaluation prévue à l'article 40.12 a).

Le requérant fait observer qu'en application de l'article 1.9 du Statut du personnel, le Directeur général est tenu de «faire respecter ... les dispositions des Textes fondamentaux de l'Office». Par ailleurs, il incombe à l'OIE de respecter les règles protégeant les droits des fonctionnaires internationaux et de traiter le requérant avec «considération et équité».

Troisièmement, la décision reposait sur des faits erronés. La seule raison avancée pour justifier le renvoi était que les services du requérant n'étaient plus satisfaisants : l'intéressé n'avait pas été informé des insuffisances qu'on lui reprochait. Ses services ont été considérés comme satisfaisants jusqu'à ce qu'il signale les anomalies comptables. A son avis, son renvoi est une mesure disciplinaire déguisée et la manière dont la direction de l'OIE l'a traité au cours des quatre derniers mois de son engagement revient à du harcèlement.

Si le Tribunal n'ordonne pas sa réintégration, le requérant demande : 1) l'annulation de la décision attaquée; 2) deux années de traitement pour préjudice matériel; 3) une année de traitement pour préjudice moral; 4) des excuses écrites signées du Directeur général; et 5) 25 000 francs français à titre de dépens. Si le Tribunal ordonne la réintégration, le requérant demande la même réparation mais, au lieu de dommages-intérêts pour préjudice matériel, il demande le versement immédiat du traitement et de toutes les indemnités dus entre la date de renvoi et celle de la réintégration.

C. Dans sa réponse, l'OIE ne soulève aucune objection à la recevabilité de la requête. L'Office fait observer que la décision de renvoyer le requérant n'était pas viciée et que, d'après la jurisprudence du Tribunal, le Directeur général dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour décider du renvoi d'un fonctionnaire dont les services ne donnent pas satisfaction. Depuis juillet 1998, une nette détérioration avait été enregistrée dans la manière dont le requérant s'acquittait de ses fonctions, et la qualité de ses services ainsi que ses relations de travail avaient fait l'objet de commentaires, de plaintes et de discussions. La décision de le renvoyer a été prise dans l'intérêt de l'Office : le requérant en avait reçu notification écrite et des raisons lui avaient été fournies lors de plusieurs entrevues et dans diverses notes. Il avait été nécessaire de procéder à un licenciement avec indemnité correspondant au préavis prévu à l'article 80.2 b) afin d'assurer un fonctionnement sans heurt du service de soutien des bureaux régionaux. Le requérant a reçu sa rémunération comme s'il avait été en service jusqu'au 26 mai 1999. Ses services et son comportement ne justifiaient pas de renvoi pour motif disciplinaire.

L'article 40.12 du Règlement du personnel prescrit la procédure à suivre en cas de contestation d'un rapport annuel. L'OIE a suivi cette procédure, la question a été soumise à la Commission administrative dès que possible et la décision de cette dernière a été communiquée au requérant. Les dispositions de cet article

n'empêchent pas un supérieur d'adresser à un fonctionnaire d'autres observations par écrit comme le chef adjoint du Département l'a fait le 7 décembre 1998.

Ainsi qu'il ressort des rapports des vérificateurs interne et externe des comptes, les allégations selon lesquelles des anomalies avaient été relevées dans la comptabilité du bureau régional pour les Amériques se sont révélées sans fondement, ce qui a eu pour effet de jeter un doute sur la compétence du requérant.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient ses arguments. Bon nombre des déclarations que l'OIE a faites à son égard l'ont été pour la première fois dans sa réponse et le requérant réfute la conclusion selon laquelle son travail était en quoi que ce soit déficient. Il n'a pu produire les informations corroborant ses allégations au sujet de la comptabilité en cause parce qu'il n'a plus eu accès au dossier pertinent après le 9 novembre 1998. Les pièces produites par l'Office pour prouver qu'il n'y avait pas eu d'anomalie dans les comptes datent d'avril 1999, soit après son renvoi. Contrairement à la procédure prévue à l'article 40.12 b) du Règlement, le requérant n'a pas eu la possibilité de lire ni de contresigner les observations du 7 décembre 1998 dans lesquelles le chef adjoint du Département critiquait son comportement professionnel. Par ailleurs, les deux «entrevues» avec le président du Comité international de l'OIE ne constituaient pas un examen équitable de sa cause : leur conversation a essentiellement porté sur la question comptable et non pas sur son rapport d'évaluation. Dans le memorandum qu'il lui a adressé le 19 février 1999, le Directeur général déclarait que la Commission administrative avait exprimé sa confiance dans la position qu'il avait adoptée, mais la Commission avait abouti à cette conclusion sans avoir eu connaissance des observations que le requérant a adressées le 24 février au Directeur général, comme on le lui avait demandé.

L'OIE a considéré que son engagement avait pris fin le 26 février 1999 et non pas le 31 mai 1999 à l'expiration de la période de trois mois de préavis. Le requérant y voit une «injustice flagrante». Il a subi des pertes financières et son rattachement au régime français de sécurité sociale a souffert de la décision prise.

E. L'OIE maintient les arguments avancés dans sa réponse et fait observer qu'il ressort clairement de la réplique que le requérant a conservé des copies de documents relatifs à ses activités professionnelles à l'Office. La défenderesse a respecté les périodes maximales autorisées pour chaque étape de la procédure de contestation des rapports d'évaluation prévue à l'article 40.12 du Règlement. Dans les dix jours qui ont suivi la contestation par le requérant de son rapport, le Directeur général, conscient des opinions divergentes que suscitait cette question, l'a renvoyée à la Commission administrative.

L'OIE souligne que le requérant avait la responsabilité de la liaison avec les bureaux régionaux. Il n'était pas chargé de surveiller leurs recettes et leurs dépenses «à un niveau plus technique et opérationnel»; cela relevait de la responsabilité du comptable. Certaines des difficultés rencontrées par le bureau mis en cause étaient connues et les anomalies signalées «provenaient d'erreurs commises par le requérant».

A l'époque du renvoi du requérant, il n'y avait pas lieu d'entamer de procédure disciplinaire, car il était renvoyé par suite de son «inaptitude ... à fournir les services attendus de lui» et non pas pour avoir délibérément manqué à la conduite que doivent respecter les fonctionnaires internationaux.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque une décision du Directeur général de son ancien employeur, l'Office international des épizooties (OIE), en date du 26 février 1999, confirmée le 6 avril, qui mettait fin à son engagement pour services insatisfaisants.
2. Le requérant est entré au service de l'OIE le 9 décembre 1997 au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de deux ans, en qualité d'assistant administratif. Pendant ses premiers mois de service, il semble avoir donné entière satisfaction mais, à l'automne de 1998, plusieurs difficultés ont commencé à se manifester dans son comportement professionnel et dans ses relations avec ses supérieurs et ses collègues. En septembre et en octobre, le chef du Département de l'administration et des finances lui a signalé par écrit certains problèmes rencontrés dans son travail et, le 26 novembre 1998, il a convoqué le requérant pour une entrevue au cours de laquelle celui-ci a été informé que son travail n'était pas conforme aux normes de l'Office, que son attitude et son comportement vis-à-vis de ses collègues n'étaient pas satisfaisants et qu'il manquait d'expérience dans certains aspects de ses fonctions. Le 7 décembre 1998, le chef adjoint du Département de l'administration et des finances lui a communiqué par écrit d'autres problèmes et a exprimé des critiques sur

son travail. Le 10 décembre, le requérant a été convoqué par le Directeur général qui souhaitait lui donner l'occasion de s'expliquer.

3. Le 29 décembre 1998, le chef du Département a adressé au requérant une note reprenant leur discussion du 26 novembre et indiquant que ses services ne donnaient pas satisfaction. Le requérant a été invité «à modifier ses méthodes de travail».

4. Sur un formulaire de rapport qu'il a rempli le 12 février 1999, le Directeur général a indiqué que les diverses critiques dont les services du requérant faisaient l'objet mettaient en question son avenir au sein de l'Office. A l'initiative du Directeur général, le requérant a obtenu deux jours de suite, les 18 et 19 février 1999, une entrevue avec le président du Comité international de l'OIE qui préside également la Commission administrative. Lors de ces réunions, le requérant a continué d'insister, comme il l'avait fait auparavant à plusieurs occasions, sur le fait qu'il avait découvert des irrégularités dans la comptabilité du bureau régional pour les Amériques, bien que cette comptabilité ait été examinée à la fois par les vérificateurs interne et externe des comptes de l'OIE qui avaient expressément conclu à leur régularité.

5. Finalement, lors d'une entrevue avec le requérant le 26 février 1999, le Directeur général, considérant que ses services n'étaient plus satisfaisants et n'étaient plus compatibles avec les intérêts de l'Office, lui a remis une lettre indiquant qu'il était mis fin à son engagement, conformément à l'article 8.1 du Statut du personnel. C'est cette décision, confirmée par le Directeur général le 6 avril 1999, que le requérant attaque.

6. Le requérant a reçu une indemnité égale à trois mois de traitement en lieu et place de préavis et aucune question spécifique ne se pose à cet égard.

7. D'après le requérant, la décision est entachée d'un vice de procédure, car elle n'est pas conforme à l'article 40.12 du Règlement du personnel et il n'a pas eu vraiment la possibilité de répondre en personne aux accusations portées contre lui. Il se plaint également de ce que la procédure suivie n'ait pas été juste à son égard et qu'un affront ait été fait à sa dignité et à sa réputation. D'après lui, la décision attaquée repose sur des faits inexacts, reflète du parti pris à son égard et constitue une sorte de mesure disciplinaire déguisée.

8. Ces arguments n'ont aucun fondement. Il ressort clairement du dossier que le requérant a eu toute latitude de répondre et qu'il a effectivement répondu aux reproches qui lui ont été adressés au sujet de ses services.

9. Comme le Tribunal l'a récemment estimé dans le jugement 1817 (affaire J.), une organisation internationale a un large pouvoir d'appréciation pour déterminer l'aptitude d'un fonctionnaire à remplir son emploi et le Tribunal ne censurera ce type de décision que pour des motifs restreints. Aucun de ces motifs ne peut être retenu en l'espèce. Le requérant a été largement informé de la décision et de ses motifs. Il a également eu la possibilité de s'expliquer et d'apporter ses observations tout au long de la procédure.

10. L'argument reposant sur l'article 40.12 du Règlement du personnel n'est pas davantage soutenable. Le passage pertinent de cet article se lit comme suit :

«Si le Directeur général dans un délai de dix jours ouvrables ... ne peut résoudre le problème ... il porte la question dans les meilleurs délais devant la Commission administrative.»

Manifestement, ce texte n'exige pas du Directeur général qu'il attende dix jours avant de renvoyer la question, mais lui donne en fait un délai de dix jours pour régler la question lui-même avant de procéder à un tel renvoi.

11. L'allégation selon laquelle le requérant a été victime de parti pris n'est corroborée par aucun élément de preuve.

12. Finalement, s'agissant du fond de la décision, les éléments avancés, loin de démontrer que cette décision reposait sur une appréciation fautive ou irrégulière des faits, montrent que la démarche du requérant, en ce qui concerne particulièrement la comptabilité du bureau régional de l'OIE pour les Amériques, était totalement injustifiée.

13. Il n'y a pas lieu pour le Tribunal de censurer la décision attaquée et la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 5 novembre 1999, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M^{me} Mella Carroll, Vice-Présidente, et M. James K. Hugessen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 février 2000.

(Signé)

**Michel Gentot
Mella Carroll
James K. Hugessen**

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 28 septembre 2004.