

## VINGT-NEUVIEME SESSION ORDINAIRE

### Affaire STERNFIELD

#### Jugement No 197

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par le sieur Sternfield, Aaron, en date du 4 mai 1972, la réponse de l'Organisation du 20 juin 1972, la réplique du requérant du 10 juillet 1972 et les observations en duplique de l'Organisation, en date du 20 juillet 1972;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal administratif et les dispositions 320.3, 430.2, 430.3, 440 (c), 960 et 1010 du Règlement du personnel de l'Organisation;

Après avoir procédé à l'examen des pièces du dossier, la procédure orale sollicitée par le requérant n'ayant pas été admise par le Tribunal;

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

A. Le 17 mai 1971, le sieur Sternfield a été engagé par l'Organisation mondiale de la santé pour deux années en qualité de rédacteur à la Division de l'Information publique. En vertu de la disposition 320.3 du Règlement du personnel, cette nomination était subordonnée à un stage minimum d'une année. Selon la description du poste dont il s'agissait, il était appelé à travailler "sous la Direction du Directeur adjoint de l'Information publique" et était chargé, entre autres choses, de la rédaction de l'édition anglaise du journal World Health et d'autres publications du Service de l'Information publique de l'OMS; de revoir des traductions et des originaux anglais du point de vue de l'exactitude et du style; de corriger des épreuves d'imprimerie et de rédiger des articles pour ledit journal et d'autres publications.

B. Le requérant affirme qu'à plusieurs reprises le Directeur adjoint l'a félicité de la qualité de son travail, de la célérité avec laquelle il l'accomplissait et de la bonne volonté dont il faisait montre lorsqu'il fallait assumer des tâches supplémentaires. Toutefois, le 15 octobre et à nouveau le 5 novembre 1971, le Directeur du service lui fit savoir que son travail ne donnait pas satisfaction et que son engagement ne serait pas confirmé, mais que néanmoins il lui serait permis d'achever le stage d'une année. Selon le requérant, le Directeur lui aurait demandé, les 3 et 4 février 1972, de donner sa démission en échange d'une recommandation excellente, offre qu'il aurait déclinée.

C. Le 4 février 1972, le Directeur signa un rapport d'appréciation des services du sieur Sternfield pour la période allant du 17 mai 1971 au 16 mai 1972. Il déclarait, dans ce rapport, entre autres annotations :

"C'est pour la partie de son travail qui consiste à vérifier des textes que j'ai constaté chez M. Sternfield un manque d'exactitude et de rigueur. Il n'a pas fait montre du souci rigoureux du détail que l'on attend d'un rédacteur. En tant que correcteur d'épreuves et pour les mêmes raisons, il n'est pas brillant. Il sait trouver d'utiles formules concises, mais il lui arrive d'oublier de prendre les précautions qui s'imposent au rédacteur pour éviter l'ambiguïté ou des malentendus possibles. Certaines de ses simplifications ont eu pour résultat de déformer le texte. Bref, je n'ai pas confiance dans son travail de mise au point des textes. Lorsqu'il s'agit de rédiger, il est beaucoup plus à son aise ... Il s'est bien adapté à la Division. Il est sympathique et accueille volontiers les suggestions. Je n'ai toutefois pas toujours été en mesure d'entrer en rapport avec lui au sujet des détails concernant des changements de rédaction ... Il rédige et parle l'anglais avec habileté et a de brillantes improvisations lorsqu'il traduit du français en anglais, malgré quelques défaillances dues à une connaissance insuffisante de la langue française. En conclusion, je dirai que M. Sternfield est un travailleur rapide et un esprit créateur, capable à bien des égards et qui peut rendre d'utiles services, mais qui ne convient pas pour le poste de rédacteur à l'Information publique." (Traduction de l'anglais).

Le sieur Sternfield apposa sa signature sur ces notes le même jour.

D. Le 8 mars 1972, le requérant reçut une lettre du Chef du personnel l'avisant qu'en vertu de la disposition 960 du Règlement du personnel son engagement ne serait pas confirmé à la fin du stage, c'est-à-dire le 16 mai 1972. Le 13 mars, il adressa une lettre au Directeur général pour lui demander de reconsidérer cette décision, comme le prévoit la disposition 1010 du Règlement du personnel. Dans un mémorandum qu'il envoya au Chef du personnel le 28

mars 1972, il soutint, premièrement, qu'il n'avait pas effectué un stage approprié tel que le prévoit le Règlement du personnel; deuxièmement, que le rapport d'appréciation de son activité n'avait pas été élaboré par son supérieur dans les conditions spécifiées par le même règlement et, troisièmement, que le Directeur de la Division avait entièrement négligé de lui parler et ne lui avait à aucun moment expliqué quelles étaient ses préférences en matière de mise au point des textes. Il avait annexé à ce mémorandum la version corrigée par lui d'une traduction effectuée par un collaborateur extérieur, ainsi que la version établie par le Directeur, et ses propres critiques à l'égard de celle-ci, en faisant valoir que sa propre version pouvait soutenir la comparaison avec celle du Directeur. Dans sa réponse au requérant datée du 24 avril 1972, le Directeur général exprima l'opinion que sa décision avait été prise en fonction uniquement des résultats du travail de l'intéressé tels qu'ils ressortaient de l'appréciation portée par le Directeur et ses propres constatations ultérieures et déclara qu'il confirmait la décision.

E. Dans la requête dont il a saisi le Tribunal, le sieur Sternfield prétend que ses droits ont été méconnus en ce sens qu'il n'a pas effectué le stage minimum, le Directeur ayant pris sa décision un peu plus de cinq mois seulement après son engagement. En second lieu, il signale que selon la disposition 430.3 du Règlement du personnel : "Le supérieur hiérarchique rédige son rapport périodique sur une formule spéciale et le signe." Or, bien que selon la description de son poste, le Directeur adjoint eût été son supérieur hiérarchique, c'est le Directeur lui-même qui avait rédigé le rapport d'appréciation. Etant donné qu'il avait été mis fin à son contrat en raison de ce rapport, il soutient que l'on a enfreint le Règlement uniquement pour permettre au Directeur de résilier son engagement. Troisièmement, il affirme que l'on a méconnu les droits qu'il tirait de la disposition 430.2 du Règlement du personnel, selon laquelle : "Les supérieurs hiérarchiques discutent leurs conclusions avec le membre du personnel intéressé et lui font des suggestions précises en vue de l'amélioration de tous les aspects de son travail qui ne sont pas entièrement satisfaisants." Enfin, il fait valoir que la qualité de son travail a été d'un haut niveau professionnel et rejette toute affirmation selon laquelle il aurait été médiocre. Il prie, en conséquence, le Tribunal d'annuler la décision de non-confirmation de son engagement et d'ordonner à l'OMS de lui verser son traitement intégral depuis le 16 mai 1972 jusqu'à l'expiration du contrat, le 16 mai 1973, et de lui verser une réparation en espèces au titre du congé dans son foyer auquel il aurait eu normalement droit.

F. Dans sa réponse, l'OMS fait remarquer que le rapport sur le travail du requérant a été établi avant la fin de la période normale de stage, comme le prévoit la disposition 440 du Règlement du personnel. En outre, bien que la décision de ne pas confirmer l'engagement eût été prise le 4 février 1972, la date effective à laquelle a pris fin l'emploi du requérant a été le 16 mai 1972, c'est-à-dire un an exactement à compter de la nomination. En second lieu, l'Organisation soutient que, s'il est vrai que le Directeur adjoint était désigné comme supérieur hiérarchique immédiat du requérant dans la description du poste, le Directeur était investi d'un pouvoir général de contrôle. En outre, dans plusieurs formules relatives aux dispositions prises par le Service du personnel en ce qui le concerne, il est indiqué que le Directeur est son supérieur hiérarchique. Troisièmement, l'OMS fait valoir que les membres du personnel ne doivent s'attendre à ce que leurs supérieurs leur fassent des suggestions que dans la mesure où il est raisonnable d'escompter qu'une amélioration est possible. Une personne comme le sieur Sternfield possédant 25 années d'expérience en tant que rédacteur et écrivain ne devrait pas avoir besoin de conseils constants et réguliers sur son travail. Enfin, la décision prise relevait du pouvoir d'appréciation du Directeur général et celui-ci a exercé ce pouvoir d'une manière appropriée et c'est pourquoi l'Organisation invite le Tribunal à rejeter la requête.

CONSIDERE :

Sur les moyens de procédure :

Aucune disposition statutaire ni aucun principe général du droit n'obligent l'Organisation à conserver pendant une année au moins à son service un agent stagiaire si, antérieurement à l'expiration de cette année, l'autorité compétente parvient à la conclusion définitive que l'intéressé est inapte au poste qui lui avait été assigné.

En l'espèce, d'ailleurs, le Directeur général, s'il a avisé le sieur Sternfield dès le 8 mars 1972 que son contrat ne serait pas confirmé, n'a licencié le requérant qu'à compter du 16 mai 1972, soit un an après son engagement.

En second lieu, la circonstance que, pour entrer dans l'Organisation, le sieur Sternfield avait subi avec succès un concours, ne pouvait faire obstacle au pouvoir du chef de l'Organisation de le licencier pour stage non satisfaisant.

En troisième lieu, l'instruction a établi que, contrairement aux allégations du requérant, celui-ci avait reçu du chef de la division des conseils et des suggestions.

En quatrième lieu, chaque agent d'une organisation internationale doit être noté d'abord par son supérieur immédiat, lequel est le plus qualifié pour donner une appréciation. Toutefois, ce principe ne peut jouer avec rigueur dans certains services qui, en raison de leur nature, de leur activité ou de leur organisation même, associent, en fait, à une même tâche précise un petit nombre d'agents. Il peut être conforme à la bonne marche de ces services que le chef du service note directement tous les agents avec lesquels il est appelé, dans l'exercice même des fonctions, à coopérer d'une manière étroite et continue. Il en est ainsi de la direction de la Division de l'Information publique à l'OMS dont l'organisation n'est et ne peut être strictement hiérarchisée en raison de la nature particulière de ses travaux, et pour laquelle il est essentiel que tous les textes ou articles qu'elle publie dans un but d'information soient présentés de manière coordonnée et dans un style offrant, pour les lecteurs appartenant à des nationalités différentes, une certaine uniformité et une même clarté. C'est pourquoi le Directeur de l'Information publique a pu, en l'espèce, noter directement le sieur Sternfield dont il avait de manière continue à réviser les traductions et dont il avait ainsi été mis à même d'apprécier quotidiennement le travail, en prenant seulement l'avis, ainsi qu'il l'a fait, du rédacteur en chef.

En cinquième lieu, il appartient au Directeur général, saisi d'une réclamation par un agent de l'Organisation, d'apprécier s'il peut être utile, pour la manifestation de la vérité, d'entendre personnellement l'intéressé ou si les arguments et documents fournis par lui et les renseignements donnés par le chef du service sont suffisants pour lui permettre de prendre une décision en toute connaissance de cause.

En l'espèce, le sieur Sternfield avait, dans son "appel au Docteur Candau", énuméré les faits et exposé, d'une façon très complète, son argumentation; le chef du service du requérant et le Directeur du personnel avaient rédigé des rapports documentés. Dans ces circonstances, le Directeur général a pu légalement estimer qu'il était sans intérêt de recevoir le sieur Sternfield.

Au fond :

Sans mettre en doute les connaissances linguistiques du sieur Sternfield, le Directeur général a estimé que l'intéressé n'avait pas les aptitudes nécessaires pour le poste qui lui avait été confié et qui exigeait, non seulement une parfaite connaissance de l'anglais et une grande rigueur dans la vérification des textes destinés à l'impression, mais encore l'emploi d'un style approprié, nécessaire pour que les publications de l'OMS puissent avoir l'audience internationale requise.

Il résulte des pièces du dossier, et notamment des publications qui y sont jointes, qu'en procédant à cette estimation, le Directeur général n'a pas fondé sa décision sur une erreur de droit ou sur des faits inexacts, n'a pas omis de prendre en considération des éléments de fait essentiels, et n'a pas tiré du dossier des conclusions manifestement erronées. En la matière, les pouvoirs de contrôle du Tribunal sur le fond se limitent à ces quatre points, et notamment il ne lui appartient pas de substituer sa propre appréciation à celle du chef de l'Organisation.

Il résulte de ce qui précède qu'aucun des moyens n'étant fondé, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé par M. Maxime Letourneur, Président, M. André Grisel, Vice-président, et le très honorable Lord Devlin, P.C., Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Spy, Greffier du Tribunal.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 13 novembre 1972.

M. Letourneur

André Grisel

Devlin

Bernard Spy

