

## QUATRE-VINGT-DIX-SEPTIÈME SESSION

Jugement n° 2369

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M. N. S. T. le 8 juillet 2003 et régularisée le 26 août, la réponse de l'Organisation en date du 10 novembre, la réplique du requérant du 30 décembre 2003 et la duplique de la FAO du 29 mars 2004;

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 fidjien né en 1956, est entré au service de la FAO le 18 octobre 1999, en qualité de fonctionnaire chargé des ressources naturelles intégrées, au grade P.3, au Bureau sous-régional pour les îles du Pacifique, avec un engagement d'une durée déterminée de trois ans; cet engagement était accordé sous réserve que l'intéressé donne satisfaction pendant une période probatoire d'une année.

Dans un rapport d'évaluation de la qualité du travail du requérant pendant sa période de stage, signé le 20 juillet 2000, le supérieur hiérarchique de l'intéressé - le représentant sous régional - a fait observer que celui-ci avait des difficultés à comprendre son propre rôle au sein de l'Organisation et a estimé que ses résultats étaient insuffisants. Il a recommandé que sa période probatoire soit prolongée de six mois afin de lui donner le temps d'améliorer la qualité de son travail. Le requérant a contresigné le rapport le 24 juillet, en ajoutant une note dans laquelle il indiquait que la situation était «très claire» et que la qualité de son travail allait nettement s'améliorer avant l'établissement du prochain rapport.

Le 28 février 2001, le supérieur hiérarchique du requérant a fait savoir à ce dernier qu'il recommandait que l'on mette un terme à son engagement au motif que ses résultats étaient demeurés insatisfaisants. Conformément aux règles en vigueur à la FAO, l'intéressé a disposé de cinq jours ouvrables pour formuler ses observations. Il a contesté les motifs avancés dans un courrier électronique daté du 8 mars, déclarant que son supérieur hiérarchique faisait preuve de parti pris à son encontre, qu'il ne lui avait apporté aucune aide efficace et avait fait obstacle aux efforts qu'il avait déployés pour mener à bien son programme de travail tel qu'il avait été approuvé. Il l'accusait d'avoir déformé la vérité. Le supérieur hiérarchique du requérant a rejeté ces allégations, le jour même, dans un mémorandum adressé à la directrice de la Division du personnel.

Par un mémorandum daté du 29 mars et adressé au Directeur général, la directrice de la Division du personnel a indiqué qu'elle acceptait la recommandation du représentant sous régional de mettre fin à l'engagement du requérant et a sollicité l'accord du Directeur général. Par lettre du 9 avril, elle a fait savoir au requérant que, compte tenu de l'insuffisance de ses services, il serait mis fin à son engagement au terme de sa période probatoire prolongée, à savoir le 17 avril 2001.

Le 6 juin 2001, le requérant a fait appel de cette décision auprès du Directeur général. Le Sous directeur général chargé de l'administration et des finances lui a répondu le 31 juillet 2001 au nom du Directeur général. Lui faisant savoir que la piètre qualité de ses services avait été portée à son attention avant même l'établissement du rapport d'évaluation de son travail pendant sa période de stage, il l'a informé que l'appel auprès du Directeur général était rejeté et qu'il était libre de saisir le Comité de recours conformément aux dispositions statutaires. C'est ce qu'a fait l'intéressé le 30 septembre 2001.

Dans son rapport au Directeur général daté du 29 octobre 2002, le Comité a conclu que les allégations du requérant n'étaient pas prouvées et qu'il n'y avait eu aucune violation des dispositions statutaires. Il a noté, toutefois, que la

division technique du requérant au siège n'avait jamais reçu d'informations sur le travail de l'intéressé durant sa période probatoire. Il a recommandé le rejet du recours comme étant dénué de fondement. Le Directeur général a fait sienne cette recommandation dans une lettre datée du 6 janvier 2003. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant déclare que la lettre du Directeur général et le rapport du Comité de recours sont basés sur des affirmations mensongères émanant de son supérieur hiérarchique et qu'il lui est difficile de comprendre comment de telles assertions ont pu être prises au sérieux alors même qu'il avait déjà «révélé le grand nombre d'informations inexactes» utilisées contre lui. Il prétend que la question du «sabotage» et du «blocage» dont son supérieur hiérarchique s'est rendu coupable n'a jamais été examinée ni par le Directeur général ni par le Comité de recours. L'Organisation a déformé les faits devant le Comité et elle n'a pas examiné de manière appropriée l'ensemble des allégations qu'il avait formulées dans son recours. En tout état de cause, la décision prise était injuste puisqu'on ne lui avait pas offert la possibilité de présenter son point de vue.

Il affirme que son supérieur hiérarchique l'a empêché d'exercer ses fonctions et a porté atteinte à son intégrité professionnelle. Il soutient que le rapport d'évaluation de la qualité de son travail pendant sa période de stage contient des informations inexactes, qu'il considère comme mensongères, et que ces informations se retrouvent dans le mémorandum recommandant que l'on mette fin à son engagement. De plus, le rapport n'aurait jamais dû être considéré comme valable puisqu'on l'avait contraint à le signer. Son supérieur hiérarchique faisait preuve de parti pris à son encontre, l'avait trompé et l'avait assuré à tort que le rapport ne serait pas utilisé contre lui. Tout cela rend nulle et non avenue l'évaluation de ses services.

Il sollicite une procédure orale car il estime que c'est la seule façon dont le Tribunal pourrait véritablement comprendre ses arguments. Outre une demande d'annulation de la décision attaquée, il présente plusieurs demandes de dommages intérêts et autres réparations, pour un montant de 1 500 000 dollars des Etats-Unis.

C. Dans sa réponse, la FAO fait valoir qu'elle a mis fin à l'engagement du requérant après une période probatoire prolongée en raison de l'insuffisante qualité de son travail et qu'elle a ainsi agi conformément à l'article 301.0913 du Statut du personnel et au paragraphe 305.5241 du Manuel administratif de l'Organisation. Cette décision relève de son pouvoir d'appréciation et ne peut donc être réexaminée que pour un nombre limité de motifs.

L'Organisation affirme que le rapport d'évaluation de la qualité des services pendant la période de stage, signé par le requérant, de même que la recommandation subséquente de son supérieur hiérarchique, apportent amplement la preuve de l'insuffisance de ses services. Elle affirme que le rapport contient une évaluation objective de la qualité du travail de l'intéressé. A aucun stade de la procédure, elle n'a agi de manière inappropriée envers le requérant. Son supérieur hiérarchique immédiat a considéré que les services du requérant étaient insuffisants tant quantitativement que qualitativement, que son programme de travail n'avait pas été appliqué et qu'il n'avait pas compris son rôle dans l'Organisation.

L'intéressé n'a apporté aucune preuve à l'appui de ses allégations selon lesquelles son supérieur hiérarchique l'aurait trompé ou avait un parti pris à son encontre. La FAO estime que ces allégations constituent de graves attaques personnelles incompatibles avec les normes de conduite des fonctionnaires internationaux.

L'Organisation fait remarquer que le requérant a eu dûment la possibilité d'exercer son droit d'être entendu avant que ne soit prise la décision de ne pas confirmer son engagement. Alors que le rapport d'évaluation de la qualité de ses services pendant sa période de stage était en cours de préparation, il a été informé que la qualité de ses services était insuffisante et pour lui permettre de l'améliorer sa période probatoire a été prolongée de six mois. Lorsque son supérieur hiérarchique lui a fait savoir, dans un mémorandum, qu'il avait l'intention de recommander que l'on mette un terme à son engagement pour services insatisfaisants, le requérant a eu cinq jours ouvrables pour communiquer ses observations à ce sujet. C'est ce qu'il a fait. Son supérieur a, à son tour, fait connaître son propre point de vue à la directrice de la Division du personnel. L'Organisation n'a pris sa décision qu'après avoir examiné les preuves et tenu pleinement compte des règles et procédures en vigueur.

D. Dans sa réplique, le requérant développe ses allégations concernant le parti pris de son supérieur hiérarchique à son encontre. Il affirme que la principale question, en l'espèce, est celle de l'abus de pouvoir commis par celui-ci, «à laquelle viennent s'ajouter le parti pris, la fraude, la tricherie et de très nombreuses affirmations mensongères», et non la qualité de ses services. Il fait remarquer que l'Organisation a changé le motif pour lequel elle a mis un terme à son engagement, puisqu'elle ajoute à présent qu'il n'est pas apte à servir dans la fonction

publique internationale. Il prétend que la décision a été prise par quelqu'un qui n'avait pas autorité pour le faire et qu'il y a eu plusieurs erreurs de forme ou de procédure.

Il réclame de surcroît 500 000 dollars de dommages intérêts à titre de sanction.

E. Dans sa duplique, la FAO fait valoir que, sur le fond, le requérant n'a ajouté aucun élément à ses arguments ni apporté de preuves indépendantes de ses allégations. Elle s'oppose à la nouvelle demande de dommages intérêts à titre de sanction, faisant remarquer que celle-ci non seulement est dénuée de fondement mais qu'elle a été «soumise trop tard».

L'Organisation souligne qu'elle n'a jamais affirmé que la qualité des services du requérant ne constituait pas le principal motif de la décision de mettre un terme à son engagement, elle a mis en doute le fait que le requérant soit apte à servir dans la fonction publique internationale compte tenu des événements intervenus depuis sa cessation de service. Elle réaffirme que la raison pour laquelle elle a mis un terme à son engagement est liée à l'insuffisance de ses services.

La décision a été prise par la personne habilitée suite à une recommandation du supérieur hiérarchique direct de l'intéressé. C'est lui qui était en mesure d'évaluer de manière appropriée la qualité des services du requérant. Au terme de la période probatoire prolongée, l'Organisation a considéré que la qualité des services de l'intéressé ne justifiait pas la confirmation de son engagement.

#### CONSIDÈRE :

1. Le requérant a été nommé le 18 octobre 1999 au Bureau sous régional pour les îles du Pacifique de la FAO, au grade P.3. Il bénéficiait d'un engagement de durée déterminée de trois ans, soumis à une période probatoire d'un an. En juillet 2000, il fit l'objet d'un premier rapport d'évaluation. Son supérieur hiérarchique, le représentant sous régional, indiqua que cet agent avait de grandes difficultés à comprendre les règles et les procédures de la FAO, ainsi que son propre rôle, et qu'il n'avait pas été en mesure de mener à bien son programme de travail; il recommanda l'extension de sa période probatoire pour une période additionnelle de six mois. Le 28 février 2001, le représentant sous régional fit savoir à l'intéressé que, depuis cette première évaluation, ses performances étaient restées totalement insatisfaisantes et que, dans l'intérêt de l'Organisation, il était recommandé au bureau du Directeur général de mettre un terme à son engagement à l'issue de la période probatoire. L'intéressé contesta immédiatement les motifs de cette recommandation, tout en indiquant qu'il «retir[ait] [l]a signature» qu'il avait apposée sur son rapport d'évaluation. Il fut informé par une lettre du 9 avril 2001 de la directrice de la Division du personnel qu'il était mis fin à ses fonctions à partir du 17 avril 2001, c'est à dire à l'expiration de sa période probatoire. Il forma un appel auprès du Directeur général le 6 juin 2001, qui fut rejeté le 31 juillet 2001, puis se pourvut devant le Comité de recours — qui recommanda le 29 octobre 2002 le rejet de ses conclusions. Le Directeur général accepta cette recommandation par une décision du 6 janvier 2003 que l'intéressé défère au Tribunal de céans.

2. A l'appui de sa contestation, le requérant reprend les arguments qu'il a développés sans succès lors de la procédure de recours interne. S'en prenant avec véhémence à son ancien supérieur hiérarchique qu'il accuse de parti pris à son encontre, il estime que le Comité de recours et le Directeur général n'ont pas examiné sérieusement et complètement son argumentation et que la procédure a ainsi été viciée. Craignant que le Tribunal ne puisse sur la seule base des éléments écrits comprendre la portée de ses allégations, il demande à être entendu ainsi que son conseil.

3. Le Tribunal trouve dans la procédure écrite toutes les informations lui permettant de régler l'affaire et ne juge pas utile de procéder à des auditions. Il estime par ailleurs que, contrairement à ce que prétend le requérant, le Directeur général et le Comité de recours ont examiné l'ensemble de ses arguments, même s'ils n'ont pas répondu point par point à toutes ses allégations, et que, par suite, la procédure n'a pas été viciée.

4. Sur le fond, la défenderesse rappelle à juste titre que le Tribunal n'exerce qu'un contrôle restreint sur les appréciations émises par l'administration lorsqu'elle décide de mettre fin à un engagement à la suite d'une période probatoire jugée insatisfaisante. Le paragraphe 305.5241 du Manuel administratif de la FAO précise que la «confirmation de la nomination des membres du personnel [...] dépend de l'accomplissement satisfaisant de leur période probatoire, notamment de (i) l'exécution satisfaisante des devoirs et des responsabilités qui leur sont

assignés et (ii) de la conduite satisfaisante de l'intéressé et de son aptitude à la fonction publique internationale»\*. Les décisions prises en application de cette disposition ne peuvent être censurées par le Tribunal que si elles sont entachées d'erreur de droit ou de fait, d'erreur manifeste dans l'appréciation des mérites des intéressés ou de détournement de pouvoir.

5. En l'espèce, le requérant soutient que la décision qu'il conteste a été prise sur la base d'un rapport d'évaluation et de commentaires de son supérieur hiérarchique s'y référant qui contenaient des informations inexacts, voire des mensonges, et qu'il n'a signé le rapport d'évaluation de juillet 2000 que sous la pression de son supérieur et en raison de l'assurance qui lui aurait été donnée que ce rapport ne serait pas utilisé contre lui. Plus généralement, il affirme que le représentant sous régional, son supérieur, avait un parti pris contre lui, l'a délibérément empêché de mener à bien son programme de travail et a donné de fausses informations sur la manière dont il exerçait ses fonctions.

6. Ces moyens ne peuvent être retenus : le rapport d'évaluation établi après les premiers mois d'activité de l'intéressé présentait une analyse détaillée des insuffisances constatées dans l'exercice de ses fonctions et des améliorations que l'administration attendait de lui, ce qui justifiait l'extension de sa période probatoire. Le requérant avait signé le rapport d'évaluation en affirmant que «les choses [lui] dev[enai]ent maintenant très claires» et en promettant que ses résultats seraient «bien meilleurs lors de la prochaine période d'évaluation». Sans doute a-t-il par la suite affirmé qu'il n'a apposé sa signature que sous la pression de son supérieur, mais ces allégations ne sont assorties d'aucun élément de preuve, et le fait que l'intéressé ait prétendu, dans un courrier électronique du 8 mars 2001, retirer sa signature et demande au Tribunal l'autorisation de le faire, ne saurait exercer aucune influence sur la régularité de l'évaluation litigieuse. Même s'il résulte clairement du dossier que les relations entre le requérant et son supérieur hiérarchique ont été très mauvaises, aucun élément précis ne permet d'étayer les affirmations de l'intéressé selon lesquelles il aurait été surchargé de travail, soumis à des instructions contradictoires et empêché de mener à bien son programme de travail. Sans doute est-il regrettable que, comme l'a souligné le Comité de recours, la division technique du requérant au siège n'ait pas eu connaissance de l'évaluation du travail de l'intéressé, mais cette division a bien été consultée avant que soit prise la décision de licenciement. Le requérant lui-même a été informé de l'intention de mettre fin à son engagement dans des délais lui permettant de présenter des observations en temps utile, ce qu'il a fait. Les accusations de mensonge et de détournement de pouvoir ne sont corroborées par aucune pièce du dossier. Quant aux allégations de la défenderesse concernant des menaces proférées après la décision litigieuse, elles ne peuvent exercer aucune influence sur l'issue du litige.

7. La conclusion à fin d'annulation de la décision attaquée ne pouvant être prise en considération, les conclusions indemnitaires du requérant doivent, par voie de conséquence, être également rejetées.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 21 mai 2004, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice-Président, et M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 14 juillet 2004.

Michel Gentot

James K. Hugessen

mary g. gaudron

Catherine Comtet

---

\* Traduction du greffe.

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 19 juillet 2004.