

Le Tribunal administratif,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS), formée par M. L. S. O. G. Z. le 13 octobre 2004, la réponse de l'OPS du 24 janvier 2005, la réplique du requérant du 30 mars et la duplique de l'Organisation du 12 juillet 2005;

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. Des faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans le jugement 2477, prononcé le 6 juillet 2005, dans lequel le Tribunal a statué sur la première requête de l'intéressé. Ce dernier est un ancien fonctionnaire de l'OPS au service de laquelle il a été engagé au titre d'un contrat de durée déterminée de deux ans, arrivé à expiration le 5 août 2002. Comme cela est expliqué dans le jugement 2477, la première requête dont il a saisi le Tribunal avait pour origine une décision du 2 mai 2002 en vertu de laquelle l'OPS avait prolongé son contrat de cinq mois seulement — jusqu'au 31 décembre 2002 —, et contre laquelle il avait introduit un appel interne. Dans ladite requête, il attaquait la décision définitive, datée du 5 février 2004, par laquelle, sur recommandation du Comité d'appel du siège de l'OPS, la Directrice de l'Organisation avait rejeté son appel, à l'exception de sa demande concernant le retrait de son dossier personnel de tous les mémorandums défavorables établis par son supérieur hiérarchique.

Par courriel du 30 septembre 2002, le chef du personnel lui a offert une nouvelle prolongation de son engagement jusqu'au 30 juin 2003, qu'il a acceptée. Par lettre du 10 janvier 2003, le chef du personnel lui a fait savoir que, sauf amélioration notable de ses services, de sa productivité et de ses rapports avec ses collègues avant le 31 mars, il ne serait pas réengagé à l'échéance de son contrat fin juin. Par lettre du 27 mars, ce même fonctionnaire, alors devenu directeur des ressources humaines, a informé le requérant que ses supérieurs hiérarchiques estimaient que ses services n'étaient toujours pas satisfaisants et que, par conséquent, son contrat ne serait pas renouvelé; il devrait donc quitter l'Organisation le 30 juin 2003. Les évaluations des services du requérant, établies par ses supérieurs hiérarchiques direct et de deuxième degré, datées respectivement des 26 et 27 mars, étaient jointes à la lettre; elles portaient sur les trois premiers mois de l'année, et celle de son supérieur hiérarchique direct contenait également une évaluation d'ensemble couvrant toute la période pendant laquelle il avait travaillé à l'OPS.

Le 22 mai 2003, le requérant a fait part de son intention de faire appel de cette décision. Il a déposé le 13 juin 2003 un mémoire d'appel dans lequel il demandait, entre autres, le paiement intégral de toute augmentation dans le grade qui aurait été suspendue et le retrait de son dossier personnel de tous les mémorandums qui, de l'avis du Comité, contiendraient de fausses accusations contre lui.

Le Comité d'appel du siège de l'OPS a rendu son rapport sur cette affaire le 14 mai 2004. Il estimait que les deux appels, dont le premier avait été formé contre la décision du 2 mai 2002 et le second contre celle du 27 mars 2003, portaient sur un grand nombre de points identiques, et il rendait un avis qui, pour l'essentiel, était défavorable au requérant. Il faisait valoir qu'il ne pouvait pas faire de recommandation au sujet des déclarations relatives aux comportements et aux attitudes, car il n'était pas en mesure d'en vérifier l'exactitude. Il recommandait toutefois que tous les documents contenant des termes dévalorisants pour l'intéressé soient retirés de son dossier personnel. Par une lettre datée du 12 juillet 2004, que le requérant affirme avoir reçue le 20 juillet, la Directrice de l'OPS a rejeté les demandes de l'intéressé. Elle constatait, entre autres, que l'Organisation avait déjà donné suite à la recommandation du Comité concernant les documents comportant des termes blessants, puisque ceux-ci avaient été retirés de son dossier personnel conformément à la recommandation formulée par le Comité dans le cadre de son premier appel interne. Dans sa deuxième requête, l'intéressé attaque la décision du 12 juillet.

B. Le requérant conteste les motifs du non renouvellement de son contrat, qui lui ont été communiqués par lettre du 27 mars 2003 et qui concernent essentiellement sa productivité et ses rapports avec ses collègues.

Invoquant les motifs d'appel définis à l'article 1230.1 du Règlement du personnel, il allègue avoir fait l'objet d'un parti pris de la part de son supérieur hiérarchique, dénonce un examen incomplet des faits ainsi que la non observation ou une application incorrecte des dispositions du Statut et du Règlement du personnel ou des termes de son contrat. Il considère que la décision définitive de la Directrice de l'OPS ne peut être maintenue.

Il fait tout d'abord valoir qu'il a été victime de «harcèlement de la part de son supérieur hiérarchique». A son avis, celui-ci a commis un abus de pouvoir en faisant régner une atmosphère de travail hostile et a ainsi porté atteinte à sa dignité personnelle et à sa réputation professionnelle. A l'appui de ces allégations, il fait remarquer que le Comité d'appel a conclu que ses résultats avaient donné lieu à des appréciations contradictoires, que les procédures prescrites par le système de planification et d'évaluation du travail (PPES selon son sigle anglais) avaient été «mal utilisées», et que les évaluations présentées n'étaient guère propices à l'instauration d'un climat de travail sain. Il fait également remarquer que le Comité a jugé préoccupants les «termes indûment blessants» utilisés par son supérieur hiérarchique. Il est inévitable, ajoute-t-il, que des conditions de travail comme celles qui sont décrites aient une «influence négative» sur le moral et la productivité d'un fonctionnaire.

Il rappelle les critiques similaires faites par le Comité d'appel dans son rapport sur le premier appel interne qu'il a formé. Il fait remarquer que le Comité a estimé que les termes très blessants utilisés par son supérieur hiérarchique dans les communications écrites qu'il lui avaient adressées étaient «inacceptables au vu des normes de l'OPS». Il s'élève en outre contre les critiques sur la qualité de ses services formulées dans la lettre du 27 mars 2003, faisant valoir qu'elles étaient non étayées et fausses, notamment parce que la qualité de ses services avait été reconnue par d'autres personnes, dont l'une, et non des moindres, avait jugé bon de lui décerner, en décembre 2002, un prix pour le soixantième anniversaire du Bureau local de l'OPS.

Il précise qu'il ne demande pas sa réintégration mais requiert l'annulation de la décision du 27 mars 2003, le rétablissement des «conditions initiales de son contrat», le versement d'une somme au titre des augmentations à l'intérieur de la classe, y compris l'augmentation «accélérée», qui ne lui ont pas été accordées, le retrait de son dossier personnel de «tous les mémorandums rédigés en des termes défavorables ou désobligeants» par son supérieur hiérarchique, des lettres d'excuses de trois fonctionnaires nommément cités, des dommages-intérêts pour tort matériel, des dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que tous les dépens et frais juridiques.

C. Dans sa réponse, l'Organisation fait observer que le mémoire du requérant est en grande partie semblable à celui qu'il a présenté dans le contexte de sa première requête, sur laquelle le Tribunal a statué dans son jugement 2477. Les faits et le fond sont les mêmes dans les deux affaires. Dans la première affaire, il demandait au Tribunal d'annuler la décision de ne prolonger son contrat que de cinq mois et, dans la présente affaire, il demande l'annulation de la décision de ne plus le prolonger. Selon l'Organisation, il est clair que cette dernière décision fait suite à la première. Bien que le requérant sollicite l'annulation d'une décision différente, ses autres demandes sont pratiquement identiques à celles formulées dans sa première requête.

L'OPS déclare qu'en ne renouvelant pas le contrat du requérant, elle a exercé à bon droit son pouvoir d'appréciation. L'intéressé ne fait jamais valoir qu'il a atteint ses objectifs de travail et, vu les circonstances, la mesure prise par l'Organisation était justifiée. Il a eu la possibilité de s'améliorer et a, par ailleurs, reçu plusieurs avertissements sans résultat.

L'Organisation fait valoir que l'allégation de harcèlement soulevée par le requérant n'est pas fondée et que le Comité d'appel n'a trouvé aucune preuve d'un quelconque parti pris à son encontre, d'un harcèlement ou d'une atmosphère de travail hostile. Elle affirme également que ses supérieurs hiérarchiques ont essayé de l'encourager afin qu'il s'améliore. Elle ajoute que le prix du soixantième anniversaire mentionné par le requérant a été décerné à l'ensemble du personnel du bureau local de El Paso, où il était employé. En outre, la défenderesse considère que la décision de ne pas renouveler son contrat n'était entachée d'aucun parti pris ni d'aucune irrégularité de procédure et que cette décision a été prise en tenant pleinement compte des faits et qu'elle doit donc être maintenue.

L'OPS soutient que rien ne justifie l'octroi au requérant de la réparation qu'il réclame. Sa demande de rétablissement des «conditions initiales de son contrat» est infondée, puisque l'Organisation n'avait aucune obligation de renouveler son contrat. Il n'avait pas droit à un avancement à l'intérieur de la classe car, bien qu'ayant réussi un examen d'aptitudes linguistiques, il ne remplissait pas la principale condition requise, à savoir des services satisfaisants. Sa demande de retrait des mémorandums rédigés en des termes désobligeants est sans objet puisque, à l'issue de son premier appel interne, toute la correspondance dans laquelle étaient employés des termes blessants a été retirée de son dossier personnel. Sa demande sur ce point a donc été satisfaite. Quant aux

lettres d'excuses qu'il réclame, il n'y a pas lieu de lui en adresser car les fonctionnaires dont il cite le nom n'ont rien à se reprocher, et ses demandes sont sans fondement. Les mesures qu'elle a prises étant raisonnables, l'OPS considère que rien ne justifie de lui octroyer des dommages intérêts ou les dépens.

D. Dans sa réplique, le requérant réitère ses moyens. Il affirme avoir eu raison de former deux requêtes distinctes devant le Tribunal puisqu'il conteste deux décisions administratives différentes prises par l'OPS à deux dates différentes.

Se référant à la lettre du 27 mars 2003 du directeur des ressources humaines, il soutient que les «évaluations» de ses résultats qui étaient jointes à cette lettre n'ont pas été présentées conformément au format défini par le PPES et qu'il n'a pas eu la possibilité de répondre aux critiques qui lui ont été adressées. Il ajoute qu'une évaluation de son travail, selon les modalités prévues par le PPES, n'a pas eu lieu pour l'année 2003.

E. Dans sa duplique, l'OPS souligne que dans le jugement 2477, le Tribunal a reconnu que la décision de l'Organisation de ne pas renouveler le contrat du requérant était justifiée. En ce qui concerne l'évaluation de ses services en 2003, elle affirme que la procédure établie par le PPES prévoit d'évaluer les services d'un fonctionnaire sur une année entière. En l'espèce, aucun rapport du type prévu par le système ne s'imposait donc. Le contrat du requérant devait arriver à échéance en juin 2003 et, au vu des évaluations de ses services antérieurs, l'Organisation avait jugé opportun et raisonnable de l'avertir qu'il fallait qu'il s'améliore et avait indiqué qu'elle suivrait de près l'évolution de ses résultats.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est un ancien fonctionnaire de l'OPS. Des informations concernant sa carrière professionnelle au sein de l'Organisation — depuis août 2000, lorsqu'il a commencé à travailler en qualité d'épidémiologiste à El Paso, jusqu'au 2 mai 2002, lorsque l'OPS lui a fait savoir qu'au lieu de renouveler son contrat de durée déterminée, elle le prolongerait jusqu'au 31 décembre de la même année afin de lui donner la possibilité d'améliorer la qualité de ses services — sont exposées dans le jugement 2477. Dans ce jugement, le Tribunal a conclu que la décision du 2 mai 2002, motivée par le caractère insatisfaisant des services du requérant, n'était entachée d'aucune erreur susceptible de donner lieu à une révision. Le requérant ne saurait à présent contester tout ou partie de cette décision.

2. Le 30 septembre 2002, l'intéressé s'est vu offrir une nouvelle prolongation de son contrat jusqu'au 30 juin 2003. Dans le courriel où il lui faisait part de cette offre, le chef du personnel l'informait qu'il allait prochainement se rendre à El Paso et qu'il souhaitait discuter avec lui de «son contrat, de son comportement et [de la qualité de] ses services». Le requérant a accepté cette offre et l'entretien a eu lieu le 18 octobre 2002.

3. Dans le rapport d'évaluation des services du requérant pour l'année 2002 prévu par le système de planification et d'évaluation du travail (PPES), son supérieur hiérarchique direct, avec lequel il entretenait des relations difficiles, a indiqué que, comme en 2001, il n'avait pas atteint un certain nombre d'objectifs de travail importants. Son supérieur hiérarchique de deuxième degré a pour sa part estimé qu'il n'avait pas atteint «ses objectifs de travail les plus importants». Par la suite, le chef du personnel a écrit au requérant le 10 janvier 2003, faisant référence dans sa lettre à son rapport d'évaluation PPES de 2002, aux rapports de ses supérieurs hiérarchiques sur le caractère insatisfaisant de son comportement et à une déclaration de l'analyste du programme de pays critiquant son «niveau de connaissances et son manque de coopération». Il lui disait également que, si son travail, sa productivité et ses relations avec son supérieur hiérarchique direct ne s'amélioraient pas nettement avant le 31 mars, son contrat ne serait ni prolongé ni renouvelé. Il lui précisait que ses supérieurs hiérarchiques le contacteraient afin «d'établir un plan de travail approprié et un programme de suivi».

4. Le supérieur hiérarchique direct du requérant lui a écrit le 27 janvier 2003, indiquant quatre domaines dans lesquels il devait concentrer ses efforts. Début février, son supérieur hiérarchique de deuxième degré lui a écrit pour lui demander de lui communiquer dès que possible un certain nombre d'informations. Le 26 mars, son supérieur hiérarchique direct a fait savoir que seule une des tâches indiquées dans sa lettre du 27 janvier avait été exécutée. De même, son supérieur hiérarchique de deuxième degré a déclaré le 27 mars qu'il n'avait reçu aucune des informations demandées en février. Ce même jour, le chef du personnel (devenu par la suite directeur des ressources humaines) a écrit au requérant pour l'informer que son contrat ne serait pas prolongé au delà du 30 juin.

5. Le requérant a saisi le Comité d'appel du siège de l'OPS de la décision du 27 mars de ne pas renouveler son contrat. Le Comité a recommandé que tout document contenant «des termes dévalorisants» soit retiré du dossier personnel de l'intéressé, mais que l'appel soit rejeté pour le surplus. La Directrice de l'OPS a informé le requérant, le 12 juillet 2004, qu'elle acceptait les recommandations du Comité. Telle est la décision qui fait l'objet de la requête, dont nul ne conteste la recevabilité.

6. Pour attaquer la décision du 27 mars 2003, l'intéressé invoque à nouveau les motifs qu'il avait déjà fait valoir contre la décision du 2 mai 2002, à savoir le parti pris manifesté à son encontre et l'examen incomplet des faits. Il allègue en outre que l'Organisation n'a pas respecté les «dispositions du Statut et du Règlement du personnel ni les termes de [son] contrat». Il affirme de surcroît avoir été victime de harcèlement de la part de son supérieur hiérarchique direct. Il ne demande pas réparation sous forme d'une réintégration, mais le versement d'une somme au titre des augmentations à l'intérieur de la classe, la suppression de toutes les remarques négatives ou désobligeantes formulées par son supérieur hiérarchique direct et figurant dans son dossier personnel, ainsi que des excuses écrites de son supérieur hiérarchique direct, du directeur des ressources humaines et de l'analyste du programme de pays, qui a fait des observations défavorables sur son travail et son comportement le 15 novembre 2002. Il réclame également des dommages intérêts pour tort matériel, pour tort moral et à titre compensatoire, ainsi que les dépens. Il demande enfin la tenue d'une procédure orale, qui lui permettrait d'apporter des preuves et de citer comme témoin son supérieur hiérarchique direct.

7. Il convient d'examiner d'abord la plainte du requérant concernant le harcèlement et le parti pris dont il aurait été victime de la part de son supérieur hiérarchique direct, car il allègue que ces questions n'ont pas été prises en compte dans les rapports d'évaluation PPES ni dans la décision ultérieure de ne pas renouveler son contrat. La première question qui se pose ici est donc de savoir si le requérant a fait l'objet de harcèlement ou de parti pris. Il existe certes des preuves que le supérieur hiérarchique direct du requérant a formulé en «des termes indûment blessants» une appréciation très critique de son travail pour la période antérieure à la décision du 2 mai 2002. Toutefois, la critique du travail et du comportement d'un subordonné, même formulée en des termes indûment blessants, ne saurait constituer, par elle-même, une preuve de harcèlement ou de parti pris. Tel est incontestablement le cas lorsque, comme en l'espèce, la qualité du travail et le comportement incriminés ont été confirmés par d'autres hauts responsables. Cela dit, et comme rien ne les corrobore, les allégations selon lesquelles le requérant aurait fait l'objet de harcèlement et de parti pris doivent être rejetées.

8. Pour ce qui est de la relation insatisfaisante entre le requérant et son supérieur hiérarchique direct, et de l'environnement de travail difficile qui en résultait, ces questions ont été clairement prises en compte par le supérieur hiérarchique de deuxième degré et par le directeur des ressources humaines. Rien ne prouve que ces questions et les allégations de harcèlement et de parti pris n'ont pas été prises en compte dans la décision de ne pas renouveler son contrat. Au contraire, il ressort des pièces du dossier qu'elles ont toutes été dûment prises en considération.

9. L'affirmation du requérant selon laquelle les dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel et les termes de son contrat n'ont pas été respectés se base sur ce qu'il perçoit comme des lacunes dans l'établissement de ses rapports d'évaluation PPES. Que ces lacunes soient ou non réelles — question sur laquelle le Tribunal ne se prononcera pas —, il est clair que les objectifs de travail ont été définis en temps opportun, que le requérant a été informé des problèmes liés à ses résultats, qu'on lui a donné à deux reprises la possibilité d'améliorer la qualité de son travail et que, malgré tout, ses supérieurs hiérarchiques ont jugé ses résultats insatisfaisants à la fin du mois de mars 2003. Cela étant, les lacunes, pour autant qu'il y en ait eu, liées à l'établissement de ses rapports PPES, n'ont pas joué un rôle déterminant dans la décision du 27 mars 2003 de ne pas renouveler son contrat.

10. Les pièces sur lesquelles s'appuie le requérant ne permettent pas d'établir qu'il y ait eu harcèlement, parti pris, examen incomplet des faits ou erreur matérielle en relation avec la décision de ne pas renouveler son contrat. Dès lors, il n'y a aucune raison d'ordonner la tenue d'une procédure orale ou d'autoriser la convocation de témoins, et la requête doit être rejetée. Il n'y a donc pas lieu d'examiner les demandes de l'intéressé concernant le retrait de certains documents de son dossier personnel ou la présentation d'excuses. Il importe cependant de faire observer que rien ne prouve que des critiques exprimées en des «termes dévalorisants» figurent encore dans son dossier ni que l'une quelconque des questions à propos desquelles l'intéressé exige des excuses n'était autre chose que l'expression d'une conviction honnête et raisonnable sur la qualité de son travail ou sur son comportement, et que l'auteur des critiques était en droit de s'entretenir avec l'intéressé ou de consigner ses observations à leur sujet dans l'intérêt de la bonne gestion de l'Organisation.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 28 octobre 2005, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice Président, et M^{me} 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 1er février 2006.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet