

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre le Fonds international de développement agricole (FIDA), formée par M. E. E. A. H. le 19 octobre 2005 et régularisée le 1^{er} décembre 2005, la réponse du FIDA du 14 février 2006, la réplique du requérant du 23 mars, la duplique du Fonds du 2 mai, les écritures supplémentaires du requérant du 23 juin et les observations du FIDA à leur sujet du 22 septembre 2006;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII 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 ghanéen né en 1966, a travaillé pour le FIDA en qualité de responsable des finances du 17 mars 2002 au 16 février 2003. Le 24 mars 2003, il a été engagé au titre d'un contrat temporaire pour une durée déterminée de un an en qualité de responsable des finances et du budget, de grade P.3, au Bureau du contrôleur qui relève du Département des finances et de l'administration. Dans une lettre du 4 mars 2004 du Bureau des ressources humaines, le requérant s'est vu offrir une prolongation de un an de son engagement, qu'il a acceptée le 8 mars.

Le travail du requérant pour 2004 a été évalué conformément au «système d'évaluation du comportement professionnel». Dans son rapport d'évaluation, établi au début du mois de mars 2005, sa supérieure a qualifié son travail de seulement «en partie satisfaisant» et recommandé que son contrat ne soit pas prolongé. Le 14 mars 2005, le Groupe d'examen de la gestion a entériné cette évaluation tout en recommandant qu'une enquête soit menée pour apprécier la validité des informations données par le requérant dans ses observations visant à contester l'évaluation de sa supérieure.

Dans une lettre datée du 21 mars 2005 adressée «A qui de droit», le FIDA a indiqué les dates des contrats pendant lesquels le requérant avait travaillé au Fonds et précisé qu'il quitterait son service à l'expiration de son contrat le 23 mars. Dans un courriel adressé le 23 mars 2005 au Président du Fonds, le requérant faisait observer qu'il n'avait reçu aucune réponse aux questions qu'il avait posées au Bureau des ressources humaines au sujet de son préavis de cessation de service, de la procédure de contestation de l'évaluation de son comportement professionnel et de ses droits en fin de service. La directrice du Bureau des ressources humaines l'a par la suite informé que, puisqu'il bénéficiait d'un contrat temporaire, un préavis de non renouvellement n'était pas nécessaire, que ses droits en fin de service étaient en cours de règlement et que la décision de la direction concernant ses objections au rapport d'évaluation lui serait communiquée une fois l'enquête terminée.

Le 22 avril 2005, le requérant a de nouveau écrit au Président du Fonds. Il soulignait que les questions qu'il avait déjà posées étaient restées sans réponse et faisait appel de l'évaluation de son travail et du fait qu'il avait été mis fin à ses fonctions. Dans une lettre du 6 juillet 2005, le Président l'a informé qu'on avait procédé à un examen administratif et que celui-ci avait fait apparaître qu'il fallait «procéder à une nouvelle évaluation de son comportement professionnel pour 2004». Celle-ci serait faite sur la base de la liste des tâches que le requérant avait établie comme plan de travail pour cette année-là.

Un nouveau rapport a donc ensuite été préparé et son comportement professionnel réévalué par sa supérieure. La nouvelle évaluation a été communiquée à l'intéressé le 13 septembre 2005 sous couvert d'une lettre émanant de la directrice du Bureau des ressources humaines. Il était invité à remplir la partie III du formulaire d'évaluation et à renvoyer ce dernier au FIDA afin qu'il puisse être soumis pour examen au Groupe d'examen de la gestion. Toutefois, le 15 octobre, le requérant a écrit au Président et, se référant à la lettre du 13 septembre, a fait savoir qu'il n'était pas d'accord avec la «solution proposée», qui à son avis ne faisait que reprendre son évaluation

antérieure et ne constituait pas une solution au recours qu'il avait introduit le 22 avril 2005. Il désigne la lettre du 13 septembre 2005 comme étant la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que, s'il a été mis fin à ses fonctions, ce n'est pas en raison de l'expiration de son contrat mais d'une décision délibérée de le licencier. Selon lui, en prenant cette mesure, le FIDA n'a pas respecté son droit à une procédure régulière, en particulier parce qu'il n'a pas reçu le préavis requis ni eu la possibilité de corriger les défauts qui lui étaient reprochés dans son travail.

De l'avis de l'intéressé, la procédure de recours était entachée de graves erreurs, irrégulière et préjudiciable. Le seul «organe de recours» que peut saisir un fonctionnaire s'estimant lésé — le Groupe d'examen de la gestion — est «déficient à presque tous les égards», notamment parce qu'il se compose exclusivement de directeurs. En l'espèce, il n'a pas eu la possibilité de comparaître en personne devant ledit groupe. Sa supérieure faisant partie de ce groupe, il en a résulté un conflit d'intérêts «majeur» ainsi qu'une violation de son droit d'être entendu de manière équitable et impartiale. Sa supérieure a pu en effet «réexaminer sa propre décision et voter en faveur de celle-ci». De plus, les éléments de preuve utilisés comme «excuses» pour mettre fin à son contrat étaient erronés; ils étaient en contradiction avec les faits et n'avaient aucune valeur probante. Selon le requérant, le Fonds n'est doté d'aucun organe de recours tel qu'une commission paritaire de recours composée à la fois de représentants de la direction et de représentants du personnel.

Le requérant affirme que l'évaluation de son comportement professionnel pour 2004 était une «aberration» compte tenu de ses «antécédents professionnels impeccables». Il accuse sa supérieure d'avoir cherché à se débarrasser de lui pour des raisons personnelles plutôt que professionnelles et prétend que l'évaluation de son travail à laquelle elle a procédé «n'a absolument aucun rapport avec les faits». Pour contester cette évaluation, il verse au dossier des déclarations d'autres fonctionnaires concernant son comportement professionnel ainsi que son rapport d'évaluation pour 2003 qui avait été établi par sa supérieure précédente.

Il demande «l'annulation des résultats de l'examen administratif et de son rapport d'évaluation pour 2004». Il souhaite que le Tribunal ordonne que son rapport d'évaluation pour 2004 et tout autre document y ayant trait soient retirés de son dossier personnel et que les résultats de l'évaluation pour 2004 soient revus afin de les rendre compatibles avec son rapport pour 2003. Estimant qu'il a été illégalement mis fin à ses fonctions, le requérant réclame, à titre de réparation, le paiement de trois années de traitement ainsi que des dommages-intérêts pour tort moral en raison de l'atteinte portée à sa réputation professionnelle, à sa dignité et à sa santé psychologique. Il demande également que le Fonds lui présente des excuses et lui fournisse une lettre de recommandation. Enfin, il réclame les dépens.

C. Dans sa réponse, le Fonds ne traite que de la question de la recevabilité. Il rappelle que, par sa décision du 6 juillet, le Président a annulé la décision du Groupe d'examen de la gestion du 14 mars 2005. De ce fait, la requête dont le Tribunal est saisi, «qui attaque la composition et la décision du [Groupe]», est «sans objet et n'a donc plus de raison d'être». Par ailleurs, la défenderesse fait valoir qu'un recours contre la nouvelle évaluation serait irrecevable dans la mesure où celle-ci ne constituait pas une décision définitive. Le FIDA fait observer que le requérant n'a en effet jamais rempli la partie du nouveau rapport d'évaluation réservée au fonctionnaire et n'a pas davantage signé ce rapport. Sa saisine du Tribunal est donc prématurée puisqu'il conteste un rapport incomplet et non une décision du Groupe d'examen de la gestion. Le requérant n'a pas démontré qu'il avait été jusqu'au terme de la procédure interne d'évaluation du comportement professionnel avant de saisir le Tribunal. En outre, il ne s'est pas prévalu de la procédure obligatoire de concertation qui a été mise en place au FIDA en juillet 2005 alors que celle-ci constitue la première étape de la procédure de réclamation.

D'après le FIDA, le refus du requérant de se conformer à la procédure d'évaluation du comportement professionnel a empêché le Fonds de soumettre l'évaluation révisée au Groupe d'examen de la gestion pour décision. La défenderesse fait observer que ce groupe n'entérine pas systématiquement les recommandations formulées par les supérieurs dans les rapports d'évaluation.

La défenderesse demande au Tribunal de rejeter la requête pour irrecevabilité ou, à défaut, de lui accorder un délai de trente jours afin qu'elle puisse déposer une réponse sur le fond.

D. Dans sa réplique, le requérant affirme que les arguments du Fonds sur la recevabilité ne sont qu'une «tentative flagrante» de retarder l'issue de la requête.

Il soutient que, bien que le Président ait décidé le 6 juillet 2005 de faire réviser son rapport d'évaluation, le rapport révisé qu'on lui a présenté ultérieurement était pratiquement identique au premier. Cela prouve à son avis que le FIDA n'avait aucune intention de traiter son affaire équitablement; en tout état de cause, ce dernier ne dispose pas «d'un véritable mécanisme de recours assurant la régularité de la procédure» et n'en reconnaît aucun. Selon lui, le Groupe d'examen de la gestion est «un organe partial, mal équilibré, [...] et non représentatif, composé uniquement de membres de la direction».

E. Dans sa duplique, le Fonds dit avoir suffisamment examiné dans sa réponse les questions de fait et de droit en litige et qu'il n'y reviendra pas.

Il explique ensuite que le Groupe d'examen de la gestion n'est pas une commission de recours mais un organe administratif ayant pour mandat d'examiner tous les rapports d'évaluation du comportement professionnel. Conformément à la procédure d'examen des réclamations décrite dans le Manuel de procédure en matière de ressources humaines, les recours contre des décisions administratives doivent être soumis à la Commission paritaire de recours qui est composée de représentants du personnel et de la direction. La défenderesse soutient qu'en saisissant directement le Tribunal le requérant a choisi de ne pas tenir compte des procédures et des voies de recours interne du Fonds, notamment de la procédure obligatoire de concertation.

Il ajoute que, contrairement à ce que prétend le requérant, le rapport d'évaluation révisé n'est pas identique à celui qui a été annulé par le Président.

F. Dans ses écritures supplémentaires, le requérant soutient qu'aucune commission paritaire de recours n'était en fonction au FIDA ni au moment où son engagement a pris fin ni lorsqu'il a saisi le Tribunal.

G. Dans ses observations sur ces écritures, le Fonds confirme que ce qu'il a dit au sujet de la Commission paritaire de recours était juste. Il fait valoir que le requérant n'a pas prouvé qu'avant de déposer sa requête il avait respecté les dispositions du Manuel de procédure en matière de ressources humaines et qu'il avait épuisé les voies de recours interne. Le Fonds réaffirme que la requête est irrecevable et prématurée. Il attire également l'attention du Tribunal sur les remarques et les accusations injurieuses contenues dans les écritures du requérant et les déplore.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant a été engagé au FIDA en qualité de responsable des finances et du budget, au grade P.3, au bénéfice d'un contrat de un an à partir du 24 mars 2003. Suite à un rapport d'évaluation de son comportement professionnel positif pour l'année 2003, son contrat a été renouvelé du 24 mars 2004 au 23 mars 2005 mais, en raison d'un rapport d'évaluation négatif pour l'année 2004, il n'a pas été renouvelé. Il était dit dans une lettre émanant du Bureau des ressources humaines, datée du 21 mars 2005 et adressée «A qui de droit», qu'il devait quitter le service du FIDA à «la date d'expiration de son contrat temporaire de durée déterminée», soit le 23 mars 2005.

Dans une lettre du 6 juillet 2005, le Président du Fonds a informé le requérant que, suite à un examen administratif, il avait été décidé de procéder à une nouvelle évaluation de son travail pour 2004. Un autre rapport a donc été établi. Le travail du requérant a été réévalué par sa supérieure et la nouvelle évaluation a été communiquée à l'intéressé le 13 septembre 2005 sous couvert d'une lettre de la directrice du Bureau des ressources humaines. Il était invité à remplir la partie III du formulaire d'évaluation et à renvoyer ce dernier au FIDA pour qu'il puisse être soumis au Groupe d'examen de la gestion. Le 15 octobre 2005, le requérant, se référant à la lettre du 13 septembre, a fait savoir qu'il n'était pas d'accord avec la «solution proposée» qu'il estimait n'être qu'une simple reprise de son évaluation antérieure.

2. Dans sa requête, il désigne la lettre du 13 septembre 2005 comme étant la décision attaquée. Ses conclusions sont énoncées sous B ci dessus.

3. Le requérant fait valoir qu'en l'espèce un détournement de pouvoir et une atteinte au principe d'une procédure régulière ont été commis. Il prétend avoir fait l'objet d'une «campagne de représailles acharnée» suite aux problèmes qu'il avait eus avec sa supérieure, laquelle, selon lui, avait été promue d'un poste de grade G.7 à un poste d'encadrement sans qu'elle ait été préparée à assumer «de plus grandes responsabilités». Il dit également qu'après avoir constaté une «erreur sérieuse dans un rapport financier d'une importance cruciale» et avoir refusé

«de suivre les ordres de sa supérieure pour bien enterrer l'affaire [...] il a été noyé sous un véritable torrent d'insultes et cela lui a coûté sa carrière».

4. La défenderesse affirme que la requête est irrecevable en vertu de l'article VII du Statut du Tribunal parce que le requérant ne conteste pas une décision définitive et n'a pas épuisé les voies de recours interne. Selon elle, le Président du Fonds a annulé le 6 juillet 2005 la décision du 14 mars 2005 du Groupe d'examen de la gestion qui confirmait l'évaluation effectuée par la supérieure du requérant et sa recommandation de ne pas renouveler le contrat de ce dernier. Le Président avait clairement indiqué à l'intéressé que la procédure d'évaluation de son comportement professionnel pour 2004 serait reprise sur la base de la «liste des tâches» que celui-ci avait fournie. Le FIDA soutient que la requête est par conséquent sans objet et n'a de ce fait plus de raison d'être. Le Tribunal partage cet avis. La défenderesse ajoute que le requérant ne s'est pas prévalu du mécanisme interne obligatoire de concertation pour régler le litige.

5. Le Tribunal considère que la requête est irrecevable en vertu de l'article VII, paragraphe 1, de son Statut car le requérant n'attaque pas une décision définitive concernant son rapport d'évaluation pour 2004 puisqu'une telle décision n'a pas encore été prise. Si elle ne l'a pas été c'est parce que le requérant n'a pas complété le rapport d'évaluation révisé ni fait part de ses observations sur ce rapport bien que la directrice du Bureau des ressources humaines l'ait invité à le faire dans sa lettre du 13 septembre 2005. Il n'a pas signé ledit rapport et ne l'a pas davantage transmis à la défenderesse. Le Groupe d'examen de la gestion s'est ainsi trouvé dans l'incapacité de procéder à l'examen du rapport et de rendre une décision. En outre, le requérant n'a pas épuisé toutes les voies de recours interne qui lui étaient ouvertes telles que l'examen administratif prévu par les textes puis la saisine de la Commission paritaire de recours, comme le prescrit le chapitre 10 du Manuel de procédure en matière de ressources humaines. En ce qui concerne la contestation de l'existence de la Commission paritaire de recours, le Tribunal note que, celle-ci figurant dans le Manuel de procédure, le fait qu'elle n'ait pas été en activité au moment des faits n'empêchait pas le requérant de la saisir, comme l'y autorisait ledit manuel, puis si nécessaire d'attaquer devant le Tribunal une décision implicite de rejet en vertu de l'article VII, paragraphe 3, du Statut. En tout état de cause, cet argument n'est pas pertinent.

6. L'argument invoqué par le requérant, selon lequel il a empêché que la procédure de réévaluation soit menée à son terme parce que celle-ci était viciée et que le Groupe d'examen de la gestion était partial et ne garantissait pas une procédure régulière, ne saurait lui non plus être retenu; en effet, la procédure doit être menée à son terme quelles qu'en soient les déficiences. Par ailleurs, le requérant semble oublier que le Groupe d'examen de la gestion n'est qu'un organe purement administratif (et non quasi judiciaire) dont la vocation est d'achever le mécanisme d'examen des rapports d'évaluation et qui n'est donc pas tenu de respecter les exigences d'une procédure régulière.

7. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal ne peut que conclure à l'irrecevabilité de la requête dans la mesure où le requérant n'attaque pas une décision définitive, comme l'exige l'article VII, paragraphe 1, de son Statut.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2006, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, et M. Giuseppe Barbagallo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 7 février 2007.

Michel Gentot

Mary G. Gaudron

Giuseppe Barbagallo

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 27 février 2007.