

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

*Traduction du Greffe, seul
le texte anglais fait foi.*

115^e session

Jugement n° 3240

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M. H. G. R. le 26 février 2011 et régularisée le 16 mars, la réponse de l'Organisation du 11 juillet, la réplique du requérant du 21 octobre, régularisée le 7 novembre 2011, et la duplique de la FAO du 14 février 2012;

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. Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans le jugement 2820, prononcé le 8 juillet 2009. Il suffira de rappeler que le requérant a commencé à travailler pour le Programme alimentaire mondial (PAM), programme subsidiaire autonome commun à l'Organisation des Nations Unies et à la FAO, en octobre 2000 en qualité de consultant. En juillet 2005, il fut nommé chargé de programme/chef du bureau extérieur d'El Fasher (Nord-Darfour, Soudan), au titre d'un contrat de durée déterminée d'un an qui correspondait à une période probatoire. En novembre de cette même année, il fut affecté à l'Unité du Programme du bureau de la zone d'El Fasher et sa période probatoire fut ensuite étendue à dix-huit

mois. Par mémorandum du 10 janvier 2007, la directrice de la Division des ressources humaines lui fit savoir qu'en raison de la qualité de son travail son contrat ne serait pas renouvelé au-delà de sa date d'expiration, à savoir le 22 janvier 2007.

Le 23 mars 2007, le requérant déposa sa première requête devant le Tribunal de céans, contestant la décision du 10 janvier 2007. Le Tribunal conclut qu'il n'avait pas épuisé les moyens de recours interne et, par conséquent, il rejeta sa requête comme étant irrecevable. Il nota toutefois que la FAO était disposée à examiner le recours de l'intéressé dans le cadre de la procédure interne applicable, bien qu'il eût dépassé le délai prévu à cet effet dans le Règlement du personnel.

Après le prononcé du jugement 2820, le 29 août 2009, le requérant saisit le Comité de recours pour contester le non-renouvellement de son engagement. Il faisait état de vices de procédure dans ce qu'il considérait être une mutation du bureau extérieur d'El Fasher à l'Unité du Programme du bureau de la zone d'El Fasher, ainsi que dans le cadre de l'évaluation de la qualité de son travail. En outre, il affirmait avoir été victime de préjugés et de discrimination, et il accusait ses supérieurs hiérarchiques d'abus de pouvoir.

Dans son rapport du 21 mai 2010, le Comité de recours recommanda, à la majorité de ses membres, que le recours de l'intéressé et les réclamations connexes soient rejetés. Dans une opinion dissidente, un membre du Comité reprocha aux autres membres de ne pas avoir enquêté plus avant sur l'affaire et exprima de vives inquiétudes concernant les actions de certains fonctionnaires sur le terrain et ce qu'elle considérait comme une tentative du PAM de dresser un écran de fumée autour de l'affaire. Par lettre du 2 décembre 2010, le requérant fut informé que le Directeur général de la FAO estimait que la recommandation de la majorité des membres du Comité de recours était fondée et qu'il l'avait donc acceptée. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant affirme avoir été indûment qualifié de «travailleur médiocre» par le coordonnateur des secours d'urgence au Darfour, M. V., avant même d'avoir obtenu un contrat de durée déterminée.

Ensuite, dans le but de mettre fin à son contrat avec le PAM, M. V. a fait part de ses inquiétudes aux supérieurs hiérarchiques de l'intéressé au Nord-Darfour et leur a demandé de superviser rigoureusement son travail. M. V. a ainsi abusé de son pouvoir en influençant négativement et en prédéterminant les résultats de l'évaluation de son travail au cours de sa période probatoire.

L'intéressé soutient que, contrairement aux affirmations du PAM, il a en fait été muté à l'Unité du Programme du bureau de la zone d'El Fasher à la demande de M^{me} N., chef de cette unité, qui avait besoin de personnel supplémentaire dans son unité, et non parce que ses compétences de gestionnaire laissaient à désirer. Toutefois, en violation de la pratique établie, il n'a pas reçu de nouvelle description de poste ni d'informations sur la nouvelle structure hiérarchique, et il accuse le PAM d'avoir sciemment enfreint les règles de procédure pertinentes dans le but de manipuler l'étendue de ses fonctions et les procédures d'évaluation applicables. Il fait valoir qu'il a été, à dessein, submergé de responsabilités afin d'être mis en difficulté, ce qui permettrait de justifier la décision de mettre fin à son emploi.

Le requérant allègue plusieurs vices de procédure dans le processus d'évaluation de ses prestations. En particulier, il souligne que, pour évaluer son travail, le PAM a utilisé à la fois le formulaire d'évaluation de la qualité du travail et le rapport de stage. Il affirme que, par rapport à des collègues dans la même situation, lui seul a fait l'objet d'une évaluation selon ces deux modalités et a été soumis à une supervision plus intense visant à le prendre en défaut dans l'exercice de ses fonctions. À son avis, le formulaire du programme d'amélioration des performances ne devrait pas être utilisé pour évaluer un fonctionnaire sous contrat de durée déterminée. Néanmoins, M^{me} M., chef du bureau de la zone d'El Fasher, a effectué la première évaluation de son travail en janvier 2006 en utilisant ce formulaire et en dépit du fait qu'elle n'avait été sa supérieure hiérarchique directe que de juillet à octobre 2005. Le 15 juillet 2006, un deuxième formulaire du même type a été rempli par M^{me} N., chef de l'Unité du Programme du bureau de la zone d'El Fasher. Puis, le 17 juillet 2006, M^{me} M. a établi le rapport de stage du requérant, qu'elle a signé là

encore en tant que supérieure hiérarchique directe, même si, de l'avis de l'intéressé, cela ne reflétait pas exactement la structure hiérarchique effective. Le requérant accuse M^{me} M. d'abus de pouvoir à cet égard. En outre, il affirme que son rapport d'évaluation final, qui désignait M^{me} N. comme étant sa supérieure hiérarchique directe et qui a été signé par M. V. en décembre 2006, a été établi par mesure de rétorsion après qu'il eut appelé l'attention sur des vices de procédure dans la gestion de sa période probatoire.

Se référant à un courriel de l'administration daté du 20 novembre 2006, qui l'informait que son contrat ne serait pas renouvelé au-delà de sa date d'échéance, à savoir le 31 décembre 2006, le requérant soutient que la décision de mettre fin à son emploi était entachée de vices de procédure et d'abus de pouvoir. Le PAM a enfreint le Règlement du personnel en ne procédant pas à l'évaluation de son travail pendant la prolongation de sa période probatoire. Par ailleurs, M. V. s'est appuyé à tort sur le rapport d'évaluation vicié établi par M^{me} M. en juillet 2006 lorsqu'il a unilatéralement pris la décision de mettre fin à son engagement, sans consulter ni les supérieurs hiérarchiques de premier et de deuxième niveau du requérant ni l'intéressé lui-même. De surcroît, la décision a été prise prématurément, c'est-à-dire plus de deux mois avant l'expiration de sa période probatoire.

Enfin, le requérant conteste les conclusions du Comité de recours pour plusieurs raisons. Il affirme, en particulier, que celui-ci n'a pas mené une enquête approfondie ni compris les points essentiels de son affaire. En outre, il prétend qu'il a été traité de façon injuste par la FAO, car il a fallu quatre ans pour parvenir à une décision dans cette affaire, ce qui l'a mis dans une situation difficile.

Il demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et il réclame sa réintégration, des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, la FAO se réfère à la jurisprudence du Tribunal et fait valoir que la décision de ne pas confirmer l'engagement d'un fonctionnaire en période probatoire relève de son pouvoir

d'appréciation et ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint. Elle soutient que le PAM s'est conformé aux Statut et Règlement du personnel ainsi qu'aux procédures applicables par les Services des ressources humaines en matière de période probatoire. La décision de ne pas confirmer l'engagement du requérant était «juridiquement correcte» et, contrairement aux affirmations de ce dernier, il n'a pas été mis fin à son contrat, mais celui-ci a expiré à l'échéance fixée. La qualité des services de l'intéressé a été dûment évaluée et, comme il n'était pas apte à exercer ses fonctions et responsabilités de façon satisfaisante, son engagement n'a pas été confirmé.

L'Organisation conteste les allégations du requérant selon lesquelles sa période probatoire a été entachée de nombreux vices de procédure. Premièrement, il n'a pas été muté à l'Unité du Programme du bureau de la zone d'El Fasher. La décision de l'affecter ailleurs qu'au bureau extérieur reposait sur l'évaluation de la qualité de son travail durant ses premiers mois de service et a été prise pour tenter de remédier à ses insuffisances en lui fournissant davantage d'aide et de supervision. Deuxièmement, ses responsabilités ont toujours été clairement définies et rien n'atteste qu'il ait fait part d'inquiétudes à ce sujet lors de ses entretiens d'évaluation avec ses supérieurs hiérarchiques. Toutes les nouvelles fonctions qui ont pu lui être attribuées avaient pour but de lui donner l'occasion d'améliorer ses résultats. Troisièmement, les formulaires utilisés pour évaluer ses prestations étaient appropriés. Celles-ci ont fait l'objet de quatre évaluations au cours de ses dix-huit mois de service au sein de l'Organisation. La défenderesse souligne que, bien que le formulaire d'évaluation de la qualité du travail et le rapport de stage diffèrent à certains égards, ils sont tous deux conçus dans l'optique d'établir un plan de travail et de fournir une évaluation des services du fonctionnaire dans le cadre de ce plan. Les obligations en matière d'évaluation ont été parfaitement remplies et le requérant n'a jamais contesté les appréciations le concernant. Quatrièmement, les personnes qui ont signé les évaluations étaient «effectivement» ses supérieurs hiérarchiques de premier et de deuxième niveau. Bien que son plan de travail ait été modifié suite à son transfert à l'Unité du Programme, la structure hiérarchique préexistante n'avait pas changé.

La FAO affirme que le requérant n'a déclaré aucun incident impliquant abus de pouvoir, préjugés ou discrimination de la part de ses supérieurs. Se référant à la jurisprudence, la défenderesse fait valoir que, puisqu'il n'a fourni aucun élément de preuve à l'appui de ses allégations à cet égard, il ne s'est pas acquitté de la charge de la preuve.

Enfin, l'Organisation nie qu'il y ait eu un retard excessif dans le traitement de l'affaire du requérant ou que celui-ci ait été traité de façon injuste. Elle souligne qu'il a été autorisé à déposer un recours interne bien qu'il ait dépassé les délais réglementaires pour ce faire.

D. Dans sa réplique, le requérant développe ses moyens. Il demande au Tribunal d'inviter des témoins à faire une déclaration sur les circonstances qui ont conduit à son transfert à l'Unité du Programme et d'ordonner à la FAO de divulguer certains documents.

E. Dans sa duplique, la FAO maintient intégralement sa position. En outre, elle soutient que les documents réclamés par l'intéressé ne sont pas pertinents en l'espèce.

CONSIDÈRE :

1. Il s'agit là de la deuxième requête formée par l'intéressé contre la FAO concernant la non-confirmation de son engagement de durée déterminée. Dans le jugement 2820, la première requête a été rejetée comme étant irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne, conformément à l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal. Ultérieurement, avec l'accord de la FAO, le requérant a saisi le Comité de recours de ladite organisation. Il attaque maintenant la décision du Directeur général du 2 décembre 2010 portant rejet de son recours.

2. Le 23 juillet 2005, le requérant fut engagé au titre d'un contrat de durée déterminée d'une année assorti d'une période probatoire obligatoire d'une année, en qualité de chargé de programme/chef du

bureau extérieur d'El Fasher au Nord-Darfour (Soudan), au grade P-2. En novembre 2005, il assumait de nouvelles fonctions dans l'Unité du Programme du bureau de la zone d'El Fasher.

3. Au début du mois d'août 2006, la période probatoire du requérant a été prolongée de six mois. À ce stade, si l'on veut comprendre la position des parties, il est utile de décrire brièvement le processus d'évaluation de la qualité du travail de l'intéressé jusqu'au moment de la prolongation de sa période probatoire. D'après le formulaire d'évaluation de la qualité du travail établi pour la période de juillet à décembre 2005 dans le cadre du Programme d'amélioration des performances et des compétences, M^{me} M., chef du bureau de la zone d'El Fasher, a rempli la partie correspondant à la première phase du cycle d'évaluation le 2 octobre 2005 et le requérant l'a remplie le 3 octobre 2005. D'après le même formulaire, M^{me} M. et le requérant ont rempli la partie correspondant à la deuxième phase, c'est-à-dire fait le point «en milieu d'année», le 17 janvier 2006. La partie du formulaire correspondant à la troisième phase, l'évaluation «de fin d'année», contient les commentaires de la supérieure hiérarchique et ceux du requérant; il y est indiqué que ce dernier a apposé sa signature le 18 février 2006. Les commentaires de la supérieure hiérarchique ne sont pas datés et les plages réservées à l'appréciation technique au niveau de la division et à l'appréciation de second niveau sont restées vierges. Un autre formulaire du même type a été établi pour la période de janvier à décembre 2006. La partie correspondant à la première phase du cycle d'évaluation a été remplie par la supérieure hiérarchique, M^{me} N., chef de l'Unité du Programme du bureau de la zone d'El Fasher et par le requérant le 11 mai 2006. La partie correspondant à la deuxième phase a été remplie par la même supérieure hiérarchique, M^{me} N., le 15 juillet 2006 et par le requérant le 20 juillet 2006. La partie correspondant à la troisième phase est restée vierge.

4. Le 17 juillet 2006, M^{me} M. établit le rapport de stage du requérant couvrant la deuxième période d'évaluation, c'est-à-dire les dix mois suivant son entrée en fonction. Dans ce rapport, la supérieure

hiérarchique jugeait en résumé la qualité du travail de l'intéressé «médiocre — il ne rempli[ssait] pas certaines conditions essentielles pour l'emploi», et elle recommandait de prolonger sa période probatoire. Le rapport fut signé par M. V., en sa qualité de supérieur hiérarchique de deuxième niveau, le 18 juillet 2006.

5. Dans un mémorandum du 3 août 2006, la directrice de la Division des ressources humaines du PAM informa le requérant que, pour les raisons indiquées dans son rapport de stage du 18 juillet 2006 et sur la recommandation de ses supérieurs hiérarchiques de premier et de deuxième niveau, M^{me} M. et M. V., sa période probatoire était prolongée de six mois, soit jusqu'au 22 janvier 2007, conformément au paragraphe 305.5.243 du Manuel. Par courriel du 20 novembre 2006, les Services des ressources humaines informèrent le requérant que son contrat ne serait pas prolongé au-delà du 31 décembre 2006, date à laquelle il venait à expiration. Le requérant était encouragé à commencer à rechercher un autre emploi et avisé que cette «notification [constituait] le préavis écrit réglementaire prévu au [paragraphe] 302.9.33 [du Manuel]». Le 22 novembre 2006, une fonctionnaire des ressources humaines écrivit à l'intéressé pour l'informer des diverses formalités qui devaient être effectuées dans le cadre de sa cessation de service. Le même jour, le requérant écrivit à M. J. et au représentant du PAM au Soudan pour demander sa réintégration. Dans sa réponse du 6 décembre 2006, M. V. nota que la période probatoire prolongée de l'intéressé prendrait fin le 22 janvier 2007. Il expliquait que l'engagement du requérant n'était pas confirmé parce que celui-ci ne s'était pas notablement amélioré dans les domaines qui avaient initialement amené à prolonger sa période probatoire. M. V. ajoutait : «Le message du service des ressources humaines avait pour but de vous prévenir à l'avance pour vous permettre de rechercher un autre emploi, y compris dans d'autres bureaux du PAM, plutôt que d'attendre la date de votre dernière évaluation, ce qui vous aurait laissé très peu de temps pour cette recherche.»

6. Par courriel du 7 décembre 2006, le requérant demanda à la directrice de la Division des ressources humaines de le réintégrer dans son poste. Le 12 décembre 2006, M^{me} N. remplit le rapport de stage de l'intéressé pour la période allant du 1^{er} novembre 2005 au 22 janvier 2007. Elle réitéra les préoccupations déjà exprimées quant à la capacité de celui-ci à travailler de façon autonome et à rédiger correctement des rapports sans supervision. Elle reconnaissait qu'il «avait vraiment essayé de s'améliorer», mais elle estimait qu'il ne serait dans l'intérêt de personne de «lui confier des responsabilités croissantes en première ligne d'une situation d'urgence». En conséquence, elle jugeait «médiocre» la qualité de son travail et recommandait de ne pas confirmer son engagement. Dans sa réponse du 20 décembre 2006 à la demande de réintégration faite par le requérant, la directrice de la Division des ressources humaines faisait observer que le contrat de ce dernier, qui devait initialement expirer le 31 décembre 2006, «[avait] été prolongé jusqu'au 22 janvier 2007 pour coïncider avec la prolongation de [sa] période probatoire». Elle examinait de près les deux principaux sujets de préoccupation du requérant, à savoir la procédure suivie au cours de sa période probatoire et la validité de l'évaluation de la qualité de son travail. Elle expliquait qu'il avait dix jours pour faire connaître ses avis et observations sur le contenu du rapport de stage et sur les commentaires de ses supérieurs hiérarchiques de premier et de deuxième niveau, qui étaient à l'origine de la proposition de non-confirmation de sa période probatoire. Après avoir reçu les observations de l'intéressé, elle rendrait une décision définitive quant à la confirmation de son engagement. Le requérant fournit une réponse détaillée le 25 décembre 2006. Le 10 janvier 2007, la directrice l'informa qu'elle souscrivait aux recommandations de ses supérieurs hiérarchiques de ne pas confirmer son engagement.

7. Comme indiqué ci-dessus, le requérant a déposé un recours interne pour contester le non-renouvellement de son engagement. Le Directeur général a approuvé les conclusions et recommandations de l'avis majoritaire du Comité et rejeté ce recours.

8. En résumé, le requérant soutient que les évaluations de la qualité de son travail ont été entachées de vices de procédure parce qu'elles n'ont pas été rédigées par ses véritables supérieurs hiérarchiques, que des formulaires inappropriés ont été utilisés et qu'il n'a jamais été prévenu que son engagement était menacé. Il affirme que son contrat a été résilié prématurément. Il conteste également l'appréciation de la qualité de son travail sur le fond et invoque l'abus de pouvoir et la discrimination.

9. À ce stade, il convient de faire un résumé des dispositions pertinentes contenues dans le Manuel de la FAO. L'Organisation dispose de deux procédures distinctes pour évaluer la qualité du travail des fonctionnaires. En général, les évaluations, à l'exception de celles concernant les périodes probatoires, sont effectuées conformément aux critères énoncés dans le Programme d'amélioration des performances et des compétences. Pour les fonctionnaires en période probatoire, le paragraphe 305.5.241 du Manuel de la FAO définit la procédure à suivre. Il s'agit d'une procédure en trois étapes. Il est prescrit que dans les trois semaines suivant la date d'entrée en fonction, le supérieur immédiat du stagiaire remet à ce dernier un plan de travail couvrant les fonctions à exécuter et ou les objectifs et tâches à réaliser dans les six mois. Six mois après l'entrée en fonction, le supérieur immédiat remplit l'imprimé administratif ad hoc, en discute avec l'intéressé et lui donne l'occasion de faire des observations. Le rapport, y compris toutes les observations du stagiaire, est adressé au directeur de la division pour commentaires, puis au directeur de la Division des ressources humaines (pour le personnel du PAM). C'est alors que le supérieur immédiat du fonctionnaire établit un nouveau plan de travail de quatre mois. Neuf mois après l'entrée en fonction, le supérieur immédiat établit le second rapport de stage et y inclut sa recommandation, à savoir confirmation de la nomination, prolongation de la période de stage ou licenciement. Comme pour l'examen de la période de six mois, le stagiaire a la possibilité de joindre ses observations et le rapport est communiqué au directeur de division «assez tôt pour qu'une recommandation puisse être formulée avant l'expiration de la période de stage».

10. Si le directeur de division recommande une prolongation de la période probatoire, il doit, comme prévu au paragraphe 305.5.243 du Manuel, adresser au directeur de la Division des ressources humaines (pour le personnel du PAM) une note énonçant les raisons de la recommandation, à laquelle il joint une copie du rapport et, le cas échéant, les observations du stagiaire, et ce, «six semaines au moins avant l'expiration de la période de stage». Copie de la note et de toutes les annexes est communiquée au stagiaire. Le directeur statue et communique sa décision au directeur de division et au fonctionnaire. En cas de prolongation de sa période probatoire, le supérieur immédiat établit un nouveau plan de travail pour la durée de la prolongation. À la fin de cette dernière période, le supérieur immédiat et le directeur de division adressent leur recommandation définitive au directeur de la Division des ressources humaines.

11. Comme indiqué ci-dessus, le requérant prétend que l'évaluation de ses performances n'a pas été réalisée par ses véritables supérieurs hiérarchiques. Les parties conviennent que M^{me} M. a été la supérieure hiérarchique de premier niveau de l'intéressé depuis la date de sa nomination jusqu'au 1^{er} novembre 2005. La FAO soutient cependant que la modification du plan de travail du requérant en novembre n'a rien changé à la structure hiérarchique, même si celui-ci travaillait quotidiennement avec M^{me} N. La défenderesse souligne que les premières évaluations sont le reflet de la concertation entre M^{me} M. et M^{me} N., et elle affirme que, comme le Comité de recours l'a constaté, les supérieurs hiérarchiques effectifs ont «bien [été] impliqués» dans l'évaluation des prestations du requérant.

12. La conclusion du Comité de recours en ce qui concerne le supérieur hiérarchique effectif du requérant se fonde sur le constat qu'il n'y a pas eu mutation. Or ce constat est entaché d'une erreur susceptible d'en justifier la révision. Le Comité de recours, à la lumière du Document de politique générale du PAM en matière de ressources humaines concernant les procédures administratives applicables au personnel du cadre organique recruté sur le plan international daté du 1^{er} octobre 2003 (ci-après le «Document de

politique générale en matière de ressources humaines»), définit la mutation comme étant «une réaffectation officielle à un poste qui intervient après que les procédures établies ont été suivies et menées à terme» et précise qu'«il ne peut y avoir réaffectation que dans le cas d'un fonctionnaire nommé pour une durée indéfinie [ou] d'un fonctionnaire sous contrat de durée déterminée dont la période probatoire a été confirmée»*. De l'avis du Comité de recours, un fonctionnaire en période probatoire, tel que le requérant, ne remplissait pas les conditions pour être réaffecté. Etant donné que le requérant ne remplissait pas les critères de réaffectation énoncés au paragraphe 2.1 du Document de politique générale en matière de ressources humaines, le Comité de recours a conclu que l'intéressé s'était vu confier de nouvelles fonctions tout en conservant le même poste dans le même lieu d'affectation. En conséquence, il n'y avait «pas de mutation à proprement parler, mais une modification du plan de travail convenue avec le [requérant]».

13. La référence que fait le Comité de recours au paragraphe 2.1 du Document de politique générale en matière de ressources humaines n'est pas pertinente. Le paragraphe 311.4.1 du Manuel définit la mutation comme suit : «Il y a mutation dès lors qu'un fonctionnaire passe d'un poste à un autre.» Le paragraphe 2.1 du document susvisé ne permet pas de déterminer si un fonctionnaire est, en fait, passé d'un poste à un autre. Il traite des trois façons de pourvoir les postes. L'alinéa i) du paragraphe 2.1 énonce notamment qu'un poste peut être pourvu par «[r]éaffectation d'un fonctionnaire au bénéfice d'une nomination de durée indéfinie ou par mutation d'un fonctionnaire dûment qualifié du cadre organique recruté sur le plan international et sous contrat de durée déterminée qui a achevé la période probatoire prescrite»*. Quant à la condition selon laquelle, si un poste doit être pourvu par un fonctionnaire au bénéfice d'un engagement de durée déterminée, ce doit être un fonctionnaire dont l'engagement a été confirmé, elle est en contradiction avec le paragraphe 305.5.23 du Manuel qui prévoit expressément la mutation de fonctionnaires en

* Traduction du greffe.

période de stage. On y lit en effet que «[l]es fonctionnaires [...] mutés en période de stage restent stagiaires après leur [...] mutation, sous réserve que la période probatoire totale ne dépasse pas dix-huit mois».

14. La question de savoir si le requérant a été, en fait, muté d'un poste à un autre demeure. Rien n'atteste qu'il ait accompli des tâches afférentes au poste de chef du bureau extérieur d'El Fasher au-delà du 1^{er} novembre 2005. Bien au contraire. Dans le formulaire d'évaluation de la période allant de juillet à décembre 2005, dans la plage consacrée à la troisième phase du cycle d'évaluation, M^{me} M. a désigné l'intéressé comme ayant été chef du bureau extérieur d'El Fasher de mars à novembre 2005. Elle précise ensuite qu'il a été «affecté hors du bureau de la zone [étant donné le contexte, il semble qu'elle ait voulu dire du bureau extérieur] pour exercer les fonctions de responsable du suivi et de l'évaluation au sein du bureau de la zone» et elle qualifie cette nouvelle responsabilité de «nouveau poste» du requérant. Dans le rapport de stage établi en juillet 2006, dans la partie II, le plan de travail énoncé pour novembre 2005 désigne le requérant comme étant chef du bureau extérieur d'El Fasher. Dans le plan de travail allant de novembre 2005 à la date du rapport de stage, il est désigné comme «responsable du suivi et de l'évaluation du bureau de la zone». Une distinction similaire entre les deux postes se trouve dans le rapport de stage de décembre 2006. Dans sa lettre du 10 janvier 2007, la directrice de la Division des ressources humaines mentionne «la mutation [du requérant] à l'Unité du Programme du bureau de la zone, où il exerce les fonctions de chargé de programme Suivi et évaluation/Rapports». Compte tenu des autres inexactitudes, par rapport à des faits connus, relevées sur l'historique des notifications administratives concernant le requérant qui a été fourni par la FAO sous forme d'impression d'écran, on ne peut rien déduire du fait qu'il n'existe aucune entrée dans le système indiquant que l'intéressé a été muté.

15. Quelle que soit la motivation du changement d'affectation du requérant, la seule conclusion qui puisse être tirée des éléments dont on dispose est que celui-ci a été, de fait, transféré du poste de

chef du bureau extérieur d'El Fasher à celui de chargé de programme au bureau de la zone le 1^{er} novembre 2005 et qu'il a exercé les fonctions de chargé de programme au bureau de la zone uniquement après cette date.

16. Comme indiqué ci-dessus, le Manuel de la FAO stipule que l'évaluation des prestations d'un stagiaire doit être établie par son supérieur immédiat. Eu égard à un courriel de M^{me} N. daté du 12 décembre 2006, dans lequel celle-ci mentionne que le requérant lui rend «directement» compte depuis novembre 2005, et au fait que la directrice de la Division des ressources humaines reconnaît cela dans sa lettre du 10 janvier 2007, il est clair que M^{me} N. était la supérieure immédiate du requérant du 1^{er} novembre 2005 à la date d'expiration de l'engagement de ce dernier. Par conséquent, le rapport de stage établi en décembre 2006 a été la seule évaluation remplie par le supérieur immédiat de l'intéressé. À ce stade, il convient de traiter d'une question connexe. Le requérant conteste l'affirmation selon laquelle M^{me} N. est l'auteur du rapport de stage établi en décembre 2006 puisqu'elle était en congé à ce moment-là. Certes, comme il le fait observer, le rapport n'est pas signé de la main de M^{me} N., mais étant donné qu'il a été envoyé par elle en pièce jointe à son courriel du 12 décembre 2006, en l'absence de preuve du contraire, on peut raisonnablement supposer que M^{me} N. est bien l'auteur du rapport de stage final du requérant.

17. En ce qui concerne les formulaires utilisés et les examens périodiques obligatoires, la FAO soutient que les prescriptions relatives à l'établissement des rapports ont été satisfaites. Elle souligne que la qualité du travail du requérant a fait l'objet de quatre évaluations au cours de dix-huit mois. La défenderesse reconnaît que les formulaires du Programme d'amélioration des performances et des compétences ne servent pas à évaluer officiellement la qualité du travail des stagiaires, mais elle souligne que les observations et avis consignés dans ces formulaires sont reflétés dans les rapports de stage qui ont été établis en juillet et décembre 2006. Elle fait observer que ce point de vue est conforté par les conclusions du Comité de recours.

18. Ledit comité a conclu qu'étant donné que les éléments essentiels sont présents à la fois dans les formulaires litigieux et dans les rapports de stage, l'utilisation des formulaires en question ne constitue pas un vice de procédure important puisque les évaluations requises pour la période de temps ont «effectivement [été] réalisées». En adoptant cette conclusion ainsi que celle concernant la question de savoir si le supérieur hiérarchique qui a effectué les évaluations du requérant était la personne appropriée, le Comité de recours a méconnu les dispositions pertinentes du Manuel, qui prévoient expressément que des rapports soient établis sur deux périodes spécifiques, que l'évaluation des prestations du stagiaire soit effectuée sur la base du rapport de stage et que le supérieur immédiat dudit stagiaire conduise les évaluations.

19. Respecter rigoureusement une procédure ne signifie pas privilégier la forme par rapport au fond. L'avis du Comité de recours selon lequel les vices de procédure dans la présente affaire ne suffisent pas à faire annuler la décision méconnaît la raison d'être d'une procédure particulière régissant la période probatoire. La période probatoire est censée donner à la FAO la possibilité d'évaluer l'aptitude d'une personne à exercer les fonctions requises. Elle tient compte du fait que cette évaluation doit s'effectuer dans un laps de temps donné, que des examens d'étape sont nécessaires pour voir rapidement si le stagiaire atteint les objectifs et pour le mettre en garde dans le cas contraire, et que le supérieur hiérarchique travaillant au plus près du stagiaire sera le mieux placé pour évaluer ses aptitudes.

20. Même si le requérant n'a pas contesté l'utilisation d'un mauvais formulaire pour l'appréciation de la qualité de son travail ni le fait que son supérieur immédiat n'a pas effectué l'évaluation, cela n'exonère pas la FAO de l'obligation qu'elle avait d'agir en conformité avec ses propres Statut et Règlement du personnel et avec les dispositions du Manuel qui en précisent l'application (voir le jugement 3177, au considérant 18).

21. En ce qui concerne la mise en garde, la défenderesse soutient, tout comme le Comité de recours l'a estimé, que les problèmes signalés dans les évaluations des prestations du requérant suffisaient à avertir ce dernier que son engagement n'allait pas être confirmé et la prolongation de la période probatoire elle-même était un indicateur supplémentaire de cette non-confirmation. Cet argument est rejeté. C'est un principe bien établi en ce qui concerne les périodes probatoires que, outre le fait d'«[identifier] en temps utile ce que l'on [...] reproche [au stagiaire] afin que des mesures puissent être prises pour remédier à la situation», une organisation doit également «avertir [l'intéressé], en des termes précis, lorsque son engagement risque de ne pas être confirmé» (voir le jugement 2788, au considérant 1).

22. Au-delà des vices de procédure mentionnés ci-dessus, il ressort clairement du dossier que, pendant la première année de la période probatoire du requérant, la FAO a complètement ignoré sa propre procédure réglementaire relative aux périodes probatoires. Les choses ne se sont pas améliorées après la prolongation de cette période.

23. Bien qu'il lui ait été dit que sa période probatoire était prolongée jusqu'au 22 janvier 2007, le requérant a été informé par un courriel du 20 novembre 2006 que son contrat prendrait fin le 31 décembre 2006. On observe également que le paragraphe 302.9.33 du Manuel, auquel il est fait référence dans le courriel, traite du licenciement et non de l'expiration de contrat pour laquelle, conformément au paragraphe 302.9.7, un préavis n'est pas nécessaire. À la lumière de ce courriel et de la lettre subséquente du 22 novembre 2006 expliquant les procédures relatives à la cessation de service, il n'est pas surprenant que le requérant ait cru qu'il était mis fin prématurément à son engagement.

La FAO souligne que l'engagement du requérant n'a pas été résilié, mais plutôt qu'il n'a pas été confirmé et qu'il est automatiquement arrivé à expiration le 22 janvier 2007. Comme le Comité de recours l'a estimé, conformément aux pratiques en matière de ressources humaines, l'intéressé a reçu une notification préalable destinée à

l'informer que son contrat ne serait pas prolongé au-delà de sa date d'échéance, à savoir le 31 décembre 2006. La défenderesse affirme que cela a été précisé par la suite dans le courriel de M. V. du 6 décembre 2006.

24. Dans son courriel du 20 décembre 2006, la directrice de la Division des ressources humaines expliquait au requérant que, bien que son contrat dût initialement expirer le 31 décembre 2006, il avait été prolongé jusqu'au 22 janvier 2007 pour coïncider avec la prolongation de sa période probatoire. Dans ses écritures, la FAO tente d'expliquer pourquoi une date d'expiration incorrecte figure dans le courriel du 20 novembre 2006 de la façon suivante : le contrat du requérant, arrivé à échéance le 22 juillet 2006, a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2006; par ailleurs, en juillet 2006, sa période probatoire a été prolongée jusqu'au 22 janvier 2007 et simultanément son contrat a été prolongé jusqu'à cette date. Mis à part le fait que cette explication est en contradiction avec le contenu du courriel de la directrice du 20 décembre 2006, le dossier ne comporte aucune pièce attestant une prolongation du contrat de durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2006, ni aucun élément prouvant que le requérant ait été informé d'une telle prolongation. Compte tenu de l'importance de ce type de notification administrative dans toute organisation, on s'attendrait à trouver dans le dossier la documentation pertinente. Il est tout simplement indéfendable en effet d'affirmer qu'une période probatoire ait pu être prolongée jusqu'à une certaine date sans une prolongation simultanée de l'engagement correspondant jusqu'à la fin de la période probatoire. La seule conclusion raisonnable que l'on puisse en tirer est que la lettre du 20 décembre 2006 et l'explication de la FAO sont de piètres tentatives pour justifier a posteriori des pratiques administrative laxistes et rationaliser les mesures prises ensuite concernant la non-confirmation de l'engagement de l'intéressé. La présentation immédiate d'excuses aurait été l'action appropriée.

25. Quant au rapport de stage établi le 12 décembre 2006, la défenderesse souligne que, conformément à la procédure requise, il a été élaboré et communiqué au requérant trente jours avant l'expiration

de son engagement et que l'intéressé a eu la possibilité de formuler des observations avant qu'une décision finale ne soit prise. Bien que, dans son courriel du 20 décembre 2006, la directrice de la Division des ressources humaines eût indiqué qu'une décision finale serait prise après examen des observations du requérant, il est difficile d'admettre, à la lumière du courriel de M. V. en date du 6 décembre 2006, que l'intéressé ait eu véritablement la possibilité de formuler des observations. M. V. explique dans ce courriel que l'engagement de ce dernier ne sera pas confirmé parce qu'il ne s'était pas amélioré dans les domaines sur lesquels son attention avait été précédemment attirée et que l'on préfère l'en aviser à l'avance plutôt que d'attendre la date de sa dernière évaluation. Il ressort de cette lettre que la non-confirmation de l'engagement du requérant était déjà décidée.

26. Le requérant formule également des allégations d'abus de pouvoir et de discrimination. Bien que la conduite de la FAO traduise un manquement à ses propres règles et un manque de respect de la dignité de l'intéressé, les conclusions que ce dernier souhaite voir formulées par le Tribunal reposent sur des conjectures et ne constituent pas des déductions raisonnables.

27. Enfin, si le requérant a obtenu dans le jugement 2820 réparation de certains retards, cela n'incluait pas l'indemnisation pour le retard enregistré dans la présente procédure. Le Tribunal note qu'il y a eu un retard excessif inexpliqué de six mois et demi entre le rapport du Comité de recours et la décision du Directeur général.

28. Nul ne peut dire si le requérant aurait terminé sa période probatoire avec succès s'il avait été mis en garde en temps opportun dans la première partie de ladite période. Toujours est-il qu'on ne lui en a pas donné la possibilité. Compte tenu du temps écoulé, la réintégration n'est plus une forme de réparation viable. L'intéressé recevra des dommages-intérêts pour tort matériel et moral d'un montant total de 20 000 dollars des États-Unis, ainsi que 1 000 dollars à titre de dépens. Dans ces conditions, la demande du requérant pour

la tenue d'un débat oral est rejetée et le Tribunal n'ordonnera pas la production de documents.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général du 2 décembre 2010 est annulée.
2. La FAO versera au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel et moral d'un montant total de 20 000 dollars des États-Unis.
3. Elle lui versera également 1 000 dollars à titre de dépens.
4. Toutes les autres conclusions de la requête sont rejetées.

Ainsi jugé, le 2 mai 2013, par M. Giuseppe Barbagallo, Juge président la séance, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 juillet 2013.

GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
MICHAEL F. MOORE
CATHERINE COMTET