

## QUATRE-VINGT-ONZIÈME SESSION

Affaire D'Arcangelo

Jugement n° 2077

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre le Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. Raffaele D'Arcangelo le 6 octobre 2000, la réponse du Centre en date du 15 décembre 2000, la réplique du requérant du 12 janvier 2001 et la duplique du Centre du 13 février 2001;

Vu l'article II, paragraphe 1, 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 italien né en 1949, est entré au service du Centre international de formation de l'OIT à Turin, en 1971. Il fut recruté en qualité d'assistant administratif de grade G.3 aux termes d'un contrat de durée déterminée qui fut régulièrement renouvelé jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre 1994, date à laquelle un contrat sans limitation de durée lui fut octroyé. Entre-temps, il avait été promu au grade G.4 en décembre 1973 puis au grade G.5 en mars 1980.

Du 14 juin au 31 décembre 1995, le requérant fut affecté aux fonctions d'assistant de programme de grade G.5 au sein du Programme de développement des petites entreprises. Dans le rapport d'évaluation qui fut établi en juillet 1995, il fit part, sous la rubrique «Aspirations professionnelles», de son souhait d'être transféré et progressivement intégré au sein du corps enseignant du Département de la formation. Dans une lettre confidentielle du 27 novembre 1995, il se plaignit au Directeur du Centre de ce que ses fonctions ne comportaient pas la moindre perspective d'intégration au sein du corps enseignant et demanda qu'il soit remédié à cette situation. Le 15 janvier 1996, un plan de développement de carrière, divisé en trois phases et portant sur la période allant de janvier 1996 à décembre 1997, fut envoyé au requérant. Une description de poste de chargé de programmes de formation, de grade P.2, au sein du Département de la formation y était annexée. La première phase du plan (janvier-juin 1996) était définie comme une période d'essai et de formation consistant en un détachement auprès du Programme régional pour l'Afrique. A l'issue de cette première phase, une évaluation écrite devait permettre de déterminer toute éventuelle modification nécessaire pour mener à bien la période de formation que constituait la deuxième phase (juillet 1996-septembre 1997). Au terme de celle-ci, une évaluation finale des progrès accomplis devait conditionner la mise en œuvre de la troisième phase pendant laquelle le requérant devait être intégré au corps enseignant en qualité de chargé de programmes de formation.

Le 7 mars 1997, l'administrateur principal du personnel communiqua au requérant le rapport d'évaluation intermédiaire établi dans le cadre de son plan de développement de carrière afin qu'il fasse ses commentaires. Il ressortait des conclusions de ce rapport que l'attitude du requérant au cours de la période en question n'avait pas été «réellement adaptée au travail en équipe et lui permettra[it] difficilement d'acquérir le minimum de bases pour devenir formateur». Par minute du 25 mars 1997, le requérant adressa ses commentaires à l'administrateur, contestant en tous points l'évaluation dont il avait fait l'objet. Ce dernier lui répondit, le 9 juin 1997, que son plan de développement de carrière ne pourrait être mené à terme dès lors qu'il ne présentait pas le profil lui permettant d'assumer les fonctions de formateur. En conséquence, l'administrateur se proposait de contacter le Département de la formation en vue de lui trouver un emploi dont les fonctions et attributions seraient mieux adaptées à son profil.

Le 23 avril 1998, le requérant, les chargés de programme et l'administrateur principal du personnel signèrent un document intitulé «Termes de référence dans le cadre de la formation au sein du Programme régional Afrique» et visant à la poursuite de la formation de l'intéressé. Ce document énumérait les fonctions du requérant et prévoyait une évaluation par les chargés de programme en décembre 1998. Entre le 14 janvier et le 9 juillet 1999, ces

derniers communiquèrent leurs évaluations à l'administrateur. L'intéressé contesta l'une d'entre elles par minute du 13 juillet. Le 23 septembre, le Comité des rapports fut saisi de l'affaire. Compte tenu de la réorganisation en cours au Département de la formation, le directeur de ce département demanda au requérant, par minute du 22 octobre 1999, d'accepter une affectation temporaire, en qualité d'assistant de programme, au sein de l'un des programmes techniques ou régionaux du Département. Le requérant lui répondit le 28 octobre, lui faisant part de ses aspirations notamment à être rattaché au Programme technique relatif au développement d'entreprises. Le 1<sup>er</sup> décembre 1999, le directeur du Département l'informa qu'il ne pouvait lui donner satisfaction et lui proposa une affectation de six mois à partir du mois de janvier 2000 au sein du Département de la formation. Après un échange de correspondance, l'intéressé adressa au Directeur du Centre, le 28 février 2000, une réclamation dirigée contre la décision d'affectation temporaire du 1<sup>er</sup> décembre 1999.

Entre-temps, le 8 février 2000, le Comité des rapports avait recommandé au Directeur du Centre que le requérant soit maintenu à un poste où il pouvait «tirer parti de ses points forts sans que ses points faibles ne constituent un handicap» ou qu'il soit maintenu au sein du Département de la formation pour y remplir des tâches de soutien pour l'exécution desquelles il pourrait mettre en pratique ce qu'il avait déjà appris. Le 27 mars, le Directeur demanda au Comité un rapport complémentaire qui lui fut adressé le 14 avril. Le 12 mai, il fit savoir au requérant qu'il faisait siennes les recommandations du Comité. En conséquence, il demandait au supérieur direct de l'intéressé de faire la proposition qu'il estimerait la plus appropriée pour mettre en œuvre lesdites recommandations; cette proposition lui servirait de base pour prendre sa décision concernant l'affectation définitive du requérant. Par minute en date du 15 juin, le Directeur informa le requérant qu'il lui offrait un emploi d'assistant de programme de grade G.6 au sein du Département de la formation, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2000. Le requérant lui répondit le 20 juin qu'il prendrait ses nouvelles fonctions à la date prévue mais qu'il maintenait sa réclamation du 28 février 2000, dirigée contre la décision d'affectation temporaire du 1<sup>er</sup> décembre 1999, et qu'il en présentait une autre contre la décision d'affectation définitive dont il faisait l'objet. Il demandait notamment l'annulation de ces deux décisions et la poursuite de son plan de carrière dans le but d'être ultérieurement nommé aux fonctions de chargé de programmes de formation, au grade P.2. Par courrier du 18 août 2000, qui constitue la décision attaquée, le Directeur du Centre rejeta les réclamations du requérant.

B. Le requérant fait tout d'abord valoir que les dispositions de l'article 0.5, alinéa a), du Statut du personnel du Centre ont été violées en ce que, dans les décisions d'affectation temporaire et définitive, il n'a pas été tenu compte de son profil professionnel ni des qualifications qu'il a acquises en vue d'être nommé à un poste de grade P.2. Il ajoute que l'administration ne saurait procéder à des «transferts autoritaires» sans avoir obtenu le consentement du fonctionnaire concerné sauf urgence ou force majeure, inexistantes en l'espèce. Son affectation définitive a en outre été décidée sans son consentement, en violation des engagements que le Directeur du Centre avait pris.

Le requérant soutient ensuite que la défenderesse n'a pas honoré ses engagements concernant sa formation et sa promotion : le plan de développement de carrière établi en janvier 1996 n'a pas été mené à terme, non par sa faute, mais en raison des «carences» du Centre.

Le requérant aurait également fait l'objet d'un traitement discriminatoire. A titre d'exemple, il explique qu'à la différence d'autres fonctionnaires on lui a imposé un plan de développement de carrière et que la procédure d'évaluation de son travail a été viciée en ce que des «préjugés défavorables» et «subjectifs» l'ont emporté sur les évaluations très favorables de certains de ses supérieurs. De même, il fait valoir que le Centre n'a délibérément tenu aucun compte de certaines initiatives professionnelles importantes qu'il avait prises, négligeant ainsi des faits significatifs.

En outre, le Centre aurait refusé de lui communiquer l'intégralité des deux rapports du Comité des rapports, le privant ainsi d'informations essentielles à sa défense.

En conclusion, le requérant indique que sa carrière a été bloquée au grade G.6, ce qui l'a empêché de participer à plusieurs concours ouverts pour des postes de la catégorie professionnelle. Les décisions prises à son égard auraient également porté atteinte à sa réputation car elles ont fait peser sur lui un soupçon d'incompétence professionnelle.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler les décisions des 1<sup>er</sup> décembre 1999, 15 juin et 18 août 2000 et d'ordonner sa nomination à un poste de chargé de programmes de formation de grade P.2. Il réclame également une indemnisation au titre des torts matériel et moral subis, ainsi que des dépens.

C. Dans sa réponse, la défenderesse soutient que les décisions d'affectation temporaire et définitive ont été prises dans le respect du Statut et en tenant dûment compte des qualités, compétences et expérience du requérant. Les évaluations dont celui-ci a fait l'objet ont été effectuées régulièrement. Le Centre précise que l'appréciation des services d'un fonctionnaire relève des prérogatives du Directeur. Il fait valoir que, conformément à sa jurisprudence, le Tribunal n'exerce qu'un contrôle restreint sur ce type de décision, soit dans des circonstances précises qui ne sont pas celles de l'espèce dès lors que le Directeur s'est entouré de toutes les garanties de procédure pour prendre une décision «juste et équitable». Plan de carrière et termes de référence comportent des éléments d'incertitude, l'obtention du résultat final dépendant des évaluations du travail du fonctionnaire. Si celles-ci s'avèrent négatives, et que la procédure n'a pas été viciée, comme c'est le cas en l'espèce, le résultat escompté ne se concrétise pas. La défenderesse ajoute qu'aux termes de l'article 0.5 du Statut le consentement du fonctionnaire n'est pas requis lors d'une nouvelle affectation. Une telle décision relève en effet du pouvoir d'appréciation du Directeur.

Le requérant n'a apporté aucun élément de preuve permettant de conclure que la procédure d'évaluation de son travail aurait été viciée. De même, le Centre ne saurait être tenu responsable de l'échec du plan de développement de carrière de 1996.

Si le requérant estimait faire l'objet d'un traitement discriminatoire, il aurait pu contester la légalité dudit plan; or, bien au contraire, il l'a négocié et librement accepté. Il se trouve ainsi dans une situation différente en droit de celle des fonctionnaires qu'il mentionne et pour lesquels aucun plan n'a été établi. Le Centre ajoute que les initiatives professionnelles prises par le requérant n'ont pas été négligées; il précise que celles-ci auraient pu lui valoir des sanctions disciplinaires, l'intéressé ayant établi des contacts extérieurs sans être investi de l'autorité nécessaire.

Enfin, la défenderesse indique qu'elle a accepté de divulguer l'intégralité des rapports du Comité des rapports et rappelle que le Tribunal n'est pas compétent pour prononcer la nomination du requérant au grade P.2.

D. Dans sa réplique, le requérant reconnaît que le Directeur dispose d'un pouvoir d'appréciation en matière d'affectation et de promotion des fonctionnaires, mais affirme que ce pouvoir n'aurait pas dû être exercé en méconnaissance de faits essentiels tels que, en l'espèce, les évaluations favorables d'au moins trois de ses supérieurs. Il précise que le consentement d'un fonctionnaire à une nouvelle affectation n'est pas obligatoire mais «désirable» et que les termes de référence du 23 avril 1998 indiquaient qu'il avait des responsabilités en matière de conception, promotion et négociation d'activités au nom du Centre. Il indique qu'en lui communiquant l'intégralité des rapports du Comité des rapports, la défenderesse a satisfait à sa demande.

E. Dans sa duplique, la défenderesse réitère sa position et ajoute que le requérant n'était pas investi des responsabilités susmentionnées.

#### CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service du Centre international de formation de l'OIT le 1<sup>er</sup> février 1971 en qualité d'assistant administratif de grade G.3. Ayant occupé plusieurs postes, entre autres un poste de grade G.4 puis deux de grade G.5, il manifesta en juillet 1995 le désir d'être progressivement intégré au sein du corps enseignant du Département de la formation du Centre.

Le 8 janvier 1996, il fut informé qu'à partir du 9 janvier il serait affecté au même grade au Programme régional pour l'Afrique pour une période de six mois. Le même jour, il fit savoir qu'il ne donnait pas son consentement à cette affectation, qu'il n'accepterait aucun transfert inconditionnel et à caractère temporaire et qu'il attendait des propositions écrites concernant un «futur plan de carrière professionnelle».

2. C'est dans ce contexte que le requérant et la direction du Centre adoptèrent, 15 janvier 1996, un plan de développement de carrière en trois phases. La première phase consistait en une période d'essai et de formation allant de janvier à juin 1996 et impliquant le transfert de l'intéressé au Programme régional pour l'Afrique. Au terme de cette phase, le travail effectué par le requérant, notamment des tâches d'ordre administratif, devait faire l'objet d'une évaluation écrite. Au cours de la deuxième phase (juillet 1996-septembre 1997), plus spécifiquement orientée sur la formation, il devait se familiariser avec des tâches concernant la gestion de programmes de formation. Une évaluation finale des progrès accomplis dans le domaine de la conception et de la gestion de ce

type de programmes devait être établie en septembre 1997. Si cette évaluation se révélait favorable, la troisième phase, pendant laquelle le requérant devait être intégré au corps enseignant en qualité de chargé de programmes de formation de grade P.2, devait être mise en œuvre.

3. En mars 1997, le requérant fit l'objet d'une évaluation pour la première phase de son plan de développement de carrière qu'il contesta en tous points. Du fait que, selon cette évaluation, l'attitude de l'intéressé n'avait pas été «réellement adaptée au travail en équipe et lui permettra[it] difficilement d'acquérir le minimum de bases pour devenir formateur», l'administration décida de ne pas donner suite audit plan et de prendre des dispositions en vue de trouver au requérant un emploi dont les fonctions et attributions correspondraient mieux à son profil.

4. Le 23 avril 1998, le requérant et la direction du Centre signèrent un document intitulé «Termes de référence dans le cadre de la formation au sein du Programme régional Afrique». Ce document définissait les tâches devant être accomplies par l'intéressé -- notamment la conception et la gestion de programmes de formation -- sous la responsabilité des chargés de programme et en association avec eux. En outre, il prévoyait qu'en décembre 1998 une évaluation serait effectuée par ces derniers puis transmise au requérant et à l'administration pour compléter la documentation nécessaire aux fins de la classification du poste de l'intéressé conformément à la procédure en vigueur.

Les 14 janvier, 30 mars et 9 juillet 1999, les chargés de programme soumièrent leurs évaluations qui, selon la défenderesse, prises individuellement, ne couvraient qu'une partie des termes de référence. Par une minute du 13 juillet 1999, l'intéressé contesta l'une de ces évaluations.

Devant cette situation, l'administration décida de saisir le Comité des rapports, organe statutaire ayant notamment compétence pour les questions relatives à l'évaluation des fonctionnaires et à leur avancement, afin qu'il étudie les trois évaluations susmentionnées et fasse des recommandations aux fins de la classification de l'emploi du requérant, et ce, après avoir éventuellement recueilli des informations supplémentaires auprès de ce dernier et des trois chargés de programme.

5. A la fin de l'année 1999, et avant que le Comité des rapports n'ait fait ses recommandations, le Département de la formation, dont relevait le requérant, fit l'objet d'une réorganisation et ce dernier fut affecté temporairement au même grade à un emploi d'assistant de programme en attendant qu'une décision définitive puisse être prise au vu du rapport du Comité.

Après un échange de correspondance avec ses supérieurs hiérarchiques, le requérant déposa, le 28 février 2000, une réclamation «contre la mesure de transfert auprès d'un autre service» prise par le directeur du Département de la formation le 1<sup>er</sup> décembre 1999.

Le Comité des rapports rendit un premier rapport le 8 février 2000 et, à la demande du Directeur du Centre, un rapport complémentaire le 14 avril 2000.

Dans ses rapports, le Comité conclut que les tâches accomplies par le requérant correspondaient davantage à celles confiées à un assistant de programme compétent qu'à celles indiquées dans les termes de référence. Il formula les recommandations suivantes :

«A ce stade, le Comité ne peut que recommander que M. D'Arcangelo :

a) soit maintenu à un poste où il peut tirer parti de ses points forts sans que ses points faibles ne constituent un handicap. Le Centre pourrait sans doute mettre à profit son niveau d'éducation ainsi que ses capacités intellectuelles et conceptuelles en l'employant pour exécuter l'une des tâches effectuées en amont, ou bien

b) soit maintenu en poste dans le Département de la formation pour remplir des tâches de soutien pour l'exécution desquelles il pourrait mettre en pratique ce qu'il a déjà appris et s'améliorer jusqu'à ce qu'une évaluation favorable permette de suggérer que son emploi soit reclassifié, conformément aux procédures en vigueur au Centre.»

Ayant fait siennes les recommandations du Comité des rapports, le Directeur du Centre informa le requérant, le 15 juin 2000, qu'il était en mesure de lui offrir, compte tenu des emplois disponibles au Centre qui présentaient les caractéristiques requises, un emploi d'assistant de programme de grade G.6 au sein du Département de la formation.

Le 20 juin, le requérant fit savoir qu'il maintenait la réclamation qu'il avait formée le 28 février 2000 contre la décision d'affectation temporaire de décembre 1999 et qu'il en présentait une autre contre la décision d'affectation définitive de juin 2000. Le 18 août 2000, le Directeur du Centre rejeta lesdites réclamations. C'est cette dernière décision qui fait l'objet de la présente requête.

6. Le requérant demande au Tribunal de céans d'annuler les décisions des 1<sup>er</sup> décembre 1999, 15 juin et 18 août 2000 et d'ordonner sa nomination à un poste de chargé de programmes de formation de grade P.2. Il réclame une indemnisation au titre du préjudice matériel résultant du «retard» qu'a pris la mise en œuvre du plan de formation devant aboutir à sa promotion et du tort moral occasionné par le traitement discriminatoire dont il estime avoir fait l'objet. Il demande enfin l'allocation de dépens. Il invoque au soutien de sa requête la violation de l'article 0.5 du Statut du personnel, la violation des engagements du Centre à son égard, le traitement discriminatoire dont il aurait fait l'objet et la rétention d'informations.

#### *Rétention d'informations*

7. Ce moyen est devenu sans objet, le requérant ayant reconnu dans sa réplique avoir obtenu satisfaction puisque, dans le cadre de la présente procédure, le Centre a fait droit à sa demande en produisant les rapports du Comité des rapports.

#### *Sur la violation de l'article 0.5 du Statut du personnel*

8. Il convient tout d'abord de rappeler que, selon une jurisprudence constante (voir notamment le jugement 810, affaire Najman n<sup>o</sup> 5, au considérant 5), le Tribunal n'annule les décisions d'affectation que si celles-ci émanent d'un organe incompétent, violent une règle de forme ou de procédure, reposent sur une erreur de fait ou de droit, omettent de tenir compte de faits essentiels, sont entachées d'abus de pouvoir ou tirent du dossier des conclusions manifestement erronées.

9. Le requérant soutient que la défenderesse a violé l'article 0.5 du Statut du personnel en ce que les décisions d'affectation temporaire et définitive n'ont pas tenu compte de son profil professionnel ni des nouvelles qualifications qu'il avait acquises, alors que l'alinéa a) de l'article susvisé dispose que : «Le Directeur assigne à chaque fonctionnaire des fonctions et un lieu d'affectation, sous réserve des conditions fixées pour sa nomination et compte tenu de ses aptitudes.» Il indique qu'au cours des cinq dernières années il a suivi des modules de formation, destinés à le qualifier pour un poste de chargé de programmes de formation, et a obtenu une maîtrise en sciences économiques, mais que la décision d'affectation temporaire du 1<sup>er</sup> décembre 1999, qui concernait un poste d'assistant de programme, ne précisait ni le grade de celui-ci, ni les exigences requises en matière de formation, d'expérience, de compétences linguistiques et d'aptitudes personnelles. Par ailleurs, les fonctions qu'il devait exercer étaient purement administratives et ne comportaient aucune activité de préparation, de mise en œuvre ou d'évaluation de programmes de formation. Ces fonctions ne correspondaient donc ni aux qualifications qu'il avait acquises, ni à ses aspirations, ni à son plan de développement de carrière.

10. La défenderesse affirme que l'affectation temporaire du requérant a été décidée conformément au Statut du personnel, en prenant dûment en considération ses qualités, ses compétences et son expérience et en ne portant nullement atteinte à sa position statutaire.

11. Concernant la décision du 1<sup>er</sup> décembre 1999, le Tribunal qui, conformément à sa jurisprudence, ne saurait substituer son appréciation à celle du Centre, ne dispose d'aucun élément objectif -- le plan de développement de carrière n'ayant pas été mené à son terme et le Comité des rapports n'ayant alors pas encore fait de recommandations -- lui permettant de retenir que le Centre n'a pas tenu compte des aptitudes du requérant et a violé les dispositions de l'article 0.5 du Statut du personnel. La décision susmentionnée, qui ne porte nullement atteinte à la position statutaire du requérant s'agissant d'une affectation temporaire au même grade intervenue à la suite d'une réorganisation du département dont relevait l'intéressé, ne saurait donc être annulée.

12. Concernant l'affectation définitive du 15 juin 2000, le requérant soutient qu'elle a les mêmes caractéristiques que l'affectation temporaire. Elle ne comporte, selon lui, aucune fonction de préparation, de mise en œuvre et d'évaluation de programme. Les fonctions sont essentiellement technico-administratives, sans implication directe et personnelle dans des programmes de formation.

Tout en reconnaissant que le Directeur du Centre dispose d'un pouvoir d'appréciation à l'égard des affectations et promotions éventuelles des fonctionnaires, le requérant estime qu'il ne doit néanmoins pas ignorer des faits essentiels tels que, en l'espèce, les évaluations favorables d'au moins trois de ses supérieurs. Il pose la question de savoir si ces «évaluations majoritaires» n'auraient pas dû l'emporter «sur certaines critiques minoritaires, subjectives et marginales».

13. La défenderesse fait observer que la décision d'affectation définitive du 15 juin 2000 a été prise à l'issue d'un long processus d'évaluation auquel le requérant avait accepté de se soumettre et que l'emploi d'assistant de programme au sein du Département de la formation lui a été offert en tenant compte des évaluations effectuées par les personnes chargées de sa supervision au regard des termes de référence négociés en avril 1998 et des recommandations du Comité des rapports aux fins de la classification de son emploi. Elle ajoute qu'il a été tenu compte des informations obtenues à l'issue d'une procédure régulière, des observations du requérant et des emplois disponibles présentant les caractéristiques requises lorsque la décision contestée a été prise.

14. Le Tribunal relève qu'en l'espèce il s'agit, comme le reconnaît le requérant lui-même, d'une décision qui relève du pouvoir d'appréciation et ne saurait, dès lors, être annulée que pour des motifs strictement déterminés, comme indiqué au considérant 8 ci-dessus. Il n'exerce sur ce genre de décision qu'un contrôle limité et ne substitue pas sa propre appréciation à celle de l'administration.

15. Le Tribunal estime que les dispositions de l'article 0.5, alinéa a), n'ont pas été violées. En effet, la décision du 15 juin 2000 a été prise à la suite, d'une part, des évaluations effectuées par les personnes chargées de la supervision du requérant au regard des termes de référence qu'il avait négociés et accepté de signer et, d'autre part, des recommandations du Comité des rapports formulées à l'issue d'une procédure qui n'est entachée d'aucun vice. Concernant les divergences relevées par le requérant dans les appréciations de ses supérieurs, le Tribunal rappelle que c'est une garantie, pour tout membre du personnel faisant l'objet d'une évaluation, que celle-ci soit effectuée par plus d'une personne et que ses chefs ne partagent pas forcément les mêmes vues (en ce sens, voir le jugement 1444, affaire Moosai, au considérant 11). Dans le cas d'espèce, il a été relevé des déficiences relatives aux aptitudes du requérant à devenir formateur et aucun élément du dossier ne vient établir une erreur de fait ou une conclusion erronée, les supérieurs étant les mieux qualifiés pour apprécier les aptitudes de l'intéressé à devenir formateur.

16. Par ailleurs, le requérant estime que, même si le consentement d'un fonctionnaire n'est pas obligatoirement requis avant toute affectation temporaire ou définitive de ce dernier, il est souhaitable tant dans l'intérêt de l'organisation que dans celui de l'intéressé. Il ajoute que, dans un discours, le Directeur lui-même a souligné qu'un transfert effectué contre la volonté des fonctionnaires était contraire aux principes de l'OIT et que l'organisation doit les placer dans des postes qui leur conviennent, où ils trouveront une satisfaction professionnelle et qui leur ouvriront des perspectives de carrière.

17. Hormis le fait que l'article 0.5, alinéa b), du Statut du personnel ne s'applique pas en l'espèce, comme l'a admis le requérant, le Tribunal estime, avec la défenderesse, que dans le cas de l'intéressé il ne s'agit pas d'un transfert d'une position à une autre, mais de la recherche d'une position appropriée pour celui-ci «compte tenu de ses aptitudes».

Les remarques du requérant sur la nécessité d'obtenir son consentement ne sont donc pas pertinentes et le discours du Directeur ne saurait non plus être invoqué avec succès.

#### *Sur la violation des engagements du Centre envers le requérant*

18. Le requérant reproche à la défenderesse de n'avoir pas tenu ses engagements de formation et de promotion énoncés dans le plan de développement de carrière du 15 janvier 1996 et dans les termes de référence du 23 avril 1998 -- qui avaient pour objectif de lui faire acquérir les moyens et connaissances nécessaires pour remplir les fonctions de chargé de programmes de formation -- et de n'avoir prévu aucun poste auquel il aurait pu être intégré en fin de formation. En effet, précise-t-il, ledit plan n'a pas été mené à son terme, non par sa faute, mais en raison des carences du Centre.

19. Outre le fait que le requérant n'apporte pas la preuve que c'est en raison desdites carences que le plan de développement de carrière n'a pu être mené à son terme, le Tribunal relève que l'engagement du Centre résultant de

ce plan était plutôt un engagement de procurer au requérant les moyens d'acquérir les connaissances nécessaires pour remplir les fonctions de chargé de programme mais qu'il ne pouvait garantir un résultat qui, du reste, dépendait de plusieurs conditions tenant notamment aux capacités et aptitudes du requérant.

Le Tribunal fait ensuite observer que le fait que le requérant ait accepté de négocier et de signer les termes de référence après le constat que le plan de développement carrière ne pouvait être mené à son terme, avait rendu caduc ce plan et, par voie de conséquence, les engagements qu'il impliquait.

Il y a également lieu de retenir que c'est à la suite d'une procédure d'évaluation qui n'était entachée d'aucun vice et qui avait été complétée par le travail du Comité des rapports que la décision contestée a été prise. On ne peut dès lors reprocher à la défenderesse de n'avoir pas respecté ses engagements.

#### *Sur le traitement discriminatoire*

20. Le requérant affirme qu'il est le seul fonctionnaire du Centre auquel a été imposé un plan de développement de carrière divisé en trois phases, énumérant des tâches spécifiques, prévoyant des évaluations et demandant l'obtention d'un titre universitaire supérieur, le bon déroulement du plan conditionnant son intégration en qualité de chargé de programmes de formation. Il cite le cas de deux fonctionnaires qui ont été transférés sans plan, sans conditions ni exigences particulières.

Il estime avoir été victime de l'attitude discriminatoire et subjective de certains de ses supérieurs hiérarchiques à son égard, ceux-ci n'ayant délibérément tenu aucun compte des évaluations qui lui étaient favorables ainsi que des initiatives importantes qu'il avait prises pour des pays africains et pour le Centre, négligeant ainsi des faits significatifs.

21. Le moyen tiré du traitement discriminatoire ne saurait prospérer. En effet, il importe de préciser que le requérant avait librement négocié et accepté le plan de développement de carrière; il n'en avait pas contesté la légalité.

Au surplus, il n'établit pas la preuve que les fonctionnaires qu'il a cités en exemple se trouvaient dans une situation identique à la sienne.

Enfin, il ne ressort pas du dossier, et notamment des indications données par la défenderesse, que les supérieurs du requérant ont eu à son égard une attitude partielle en négligeant certains faits significatifs, d'autant que les initiatives qu'il a prises en faveur de pays africains l'ont été sans l'autorisation du Centre et sans le consentement exprès du Directeur.

22. Il résulte de ce qui précède que la demande d'annulation des décisions attaquées n'est pas fondée. La requête doit en conséquence être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 9 mai 2001, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Seydou Ba, Juge, et M<sup>me</sup> Hildegard Rondón de Sansó, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 12 juillet 2001.

Michel Gentot

Seydou Ba

Hildegard Rondón de Sansó

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 27 juillet 2001.