

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M. F. S. le 14 février 2007 et régularisée le 14 avril, la réponse de la FAO du 14 août et la lettre du 24 septembre 2007 par laquelle le requérant a informé la greffière qu'il ne souhaitait pas présenter de réplique;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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 brésilien né en 1965, est entré au service de la FAO le 18 janvier 2004 en qualité de spécialiste de la production animale, au grade P 4, au sein du Service de la production animale (AGAP) de la Division de la production et de la santé animales (AGA). Son engagement d'une durée déterminée de trois ans était subordonné à l'accomplissement d'une période de stage d'un an.

Six mois après l'entrée en fonction du requérant, le supérieur immédiat de ce dernier, M. C., a établi son premier rapport de stage, jugeant son travail «satisfaisant» et recommandant que son engagement soit confirmé. Ce rapport, daté du 3 août 2004, a été signé sans commentaire le même jour par le directeur de la Division AGA. Le 19 octobre 2004, ce dernier a demandé à la chef du Service AGAP d'établir le second rapport de stage du requérant. Dans son rapport du 19 novembre 2004, celle-ci a noté entre autres que le requérant était arrogant et faisait peu de cas de la hiérarchie, et elle mentionnait le «manque de respect des processus institutionnels et politiques régissant la fonction publique internationale» comme étant l'un des domaines dans lesquels des améliorations étaient nécessaires. Elle jugeait le travail de l'intéressé «non satisfaisant» et recommandait qu'il soit mis fin à son engagement à l'expiration de sa période de stage. Le 22 novembre 2004, M. C. a également établi et signé un second rapport de stage dans lequel il jugeait une fois encore «satisfaisant» le travail du requérant et recommandait à nouveau la confirmation de son engagement.

Dans une lettre datée du 29 novembre 2004 adressée à la chef du Service AGAP avec copie au directeur de la division, le requérant a fait valoir que son supérieur immédiat aurait dû participer à l'établissement de son second rapport de stage. Le directeur lui a répondu le 30 novembre 2004 que, conformément au rapport de la chef de service, il recommandait qu'il soit mis fin à son engagement à l'expiration de sa période de stage. Le 9 décembre 2004, le requérant a engagé la procédure de conciliation prévue à l'annexe E de la section 331 du Manuel administratif de la FAO. Par un mémorandum daté du 14 janvier 2005, le Sous-directeur général chargé de l'administration et des finances lui a fait savoir que le Directeur général avait décidé de suivre la recommandation du directeur de la division. En conséquence, il a été licencié le 17 janvier 2005.

Le même jour, le requérant a introduit un recours auprès du Directeur général pour contester la décision de mettre fin à son engagement à l'issue de sa période de stage. Par lettre du 18 mars, le Sous-directeur susmentionné l'a informé, au nom du Directeur général, que son recours avait été rejeté. Le 10 juin 2005, le requérant a saisi le Comité de recours.

Dans son rapport du 3 mars 2006, le Comité a conclu que la décision contestée était entachée d'irrégularité au motif que le supérieur immédiat du requérant, M. C., n'avait pas participé à l'établissement du second rapport de stage et n'avait pas non plus été invité à commenter la décision de mettre fin à l'engagement de l'intéressé. Il a estimé qu'en tenant ainsi délibérément à l'écart M. C. on avait compromis l'objectivité de l'évaluation et il a notamment recommandé que le requérant soit réintégré avec effet à compter du 17 janvier 2005, ou que lui soient versées les sommes qu'il aurait dû percevoir jusqu'à l'expiration de son contrat. Par une lettre datée du 16 octobre 2006, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général a informé le requérant qu'il avait décidé de ne pas

suivre les recommandations du Comité. D'après lui, celui-ci n'avait pas tenu compte des règles applicables ni de la jurisprudence du Tribunal. Il ajoutait que la chef de service était la personne la mieux placée pour établir le second rapport de stage du requérant et que le caractère insatisfaisant du travail accompli par ce dernier justifiait qu'il soit mis fin à son engagement. Le Directeur général a donc rejeté le recours.

B. Le requérant allègue que la décision de mettre fin à son engagement à l'issue de sa période de stage est entachée d'un vice de procédure du fait que la mise à l'écart délibérée de son supérieur immédiat, qui enfreint la procédure d'évaluation prévue au paragraphe 305.5.241 du Manuel administratif, fait peser un doute sur l'objectivité de l'évaluation contenue dans son second rapport de stage. Rappelant la jurisprudence du Tribunal, il insiste sur le fait que la structure du Service AGAP ne justifie pas qu'il soit fait exception au principe selon lequel les rapports d'évaluation doivent être établis au premier chef par les supérieurs hiérarchiques immédiats, et il relève que la FAO n'a du reste pas excipé d'une telle exception au cours de la procédure interne. Même si le directeur de la division n'était pas d'accord avec la première évaluation effectuée par le supérieur immédiat, il ne pouvait pas en faire abstraction et le Directeur général aurait dû la prendre en considération avant de se prononcer. D'après le requérant, le directeur de la division a chargé la chef de service de rédiger son second rapport de stage afin d'obtenir une évaluation qui corresponde à ses idées préconçues et lui évite d'avoir à justifier son opinion négative. Cela constitue selon lui une violation des garanties d'une procédure régulière. Les critiques formulées dans ledit rapport de stage sont sans fondement et aucune d'entre elles ne concerne la qualité de son travail.

Le requérant ajoute que, comme l'a noté le Comité de recours, après l'établissement de son premier rapport de stage, il n'a reçu aucun plan de travail clair et s'est vu confier des tâches sans rapport avec les fonctions essentielles qui entraient dans ses attributions.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, de confirmer son engagement, de le réintégrer dans son poste ou dans un poste équivalent avec effet rétroactif à compter du 17 janvier 2005 et d'ordonner à l'Organisation de lui verser une indemnité d'un montant équivalent aux traitements, allocations, «avantages», «privilèges» et possibilités d'avancement dont il aurait bénéficié entre la date à laquelle il a été mis fin à son engagement et la fin de la période de trois ans stipulée dans son contrat. Il réclame également 25 000 dollars des Etats Unis à titre de dommages intérêts pour tort moral et 5 000 dollars de dépens.

C. Dans sa réponse, la FAO rappelle que, selon la jurisprudence, la décision de mettre fin à un engagement à l'issue d'une période de stage relève de son pouvoir d'appréciation. Elle soutient qu'il existe des preuves accablantes du comportement inapproprié et du travail insatisfaisant du requérant. Elle fait valoir en outre que c'est à juste titre que le directeur de la division a décidé de faire établir le second rapport de stage du requérant par la chef de service, laquelle, note-t-elle, avait déjà été chargée d'élaborer le premier rapport mais avait délégué cette tâche à M. C. D'après elle, par «supérieur immédiat», il faut entendre, au sens du paragraphe 305.5.241 et de la jurisprudence, le fonctionnaire le plus à même d'évaluer le travail d'un stagiaire. La chef de service était effectivement la personne la mieux placée pour évaluer la qualité des services rendus par le requérant, le directeur de la division ayant de bonnes raisons de douter de la compétence et de l'objectivité de M. C. eu égard à ses propres états de service et aux liens étroits qu'il avait avec le requérant. Par ailleurs, M. C. n'avait pas vraiment supervisé le travail du requérant au cours de la période considérée.

L'Organisation affirme que le requérant a bénéficié des garanties d'une procédure régulière dans la mesure où il a été averti à plusieurs reprises après l'établissement de son premier rapport de stage que son comportement inapproprié et son travail insatisfaisant posaient de graves problèmes. Il avait également eu plusieurs fois l'occasion de discuter de ces questions avant la signature de son second rapport de stage et le directeur de la division a pris en compte ses commentaires avant de formuler sa recommandation.

## CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de la FAO le 18 janvier 2004 au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de trois ans. Son engagement au poste de spécialiste de la production animale au sein du Service AGAP était subordonné à l'accomplissement d'une période de stage s'achevant le 17 janvier 2005. Après six mois de service, son supérieur immédiat, M. C., a établi son premier rapport de stage dans lequel il jugeait son travail «satisfaisant» et recommandait la confirmation de son engagement. Ce rapport a été approuvé par le directeur de la Division AGA le 3 août 2004. Le 19 octobre 2004, ce même directeur a demandé à la chef du Service AGAP d'établir le second rapport de stage du requérant. Dans ce second rapport, celle-ci a jugé «non satisfaisant» le

travail de l'intéressé et a recommandé qu'il soit mis fin à son engagement à l'issue de sa période de stage; ce rapport a également été approuvé par le directeur de la division. Le requérant a donc été licencié le 17 janvier 2005 au motif qu'il n'avait pas les qualités requises pour continuer à être employé par l'Organisation. Il a saisi le Comité de recours, qui a recommandé entre autres que son recours soit accueilli et qu'il soit réintégré avec effet rétroactif à compter du 17 janvier 2005, ou que lui soient versées les sommes qu'il aurait perçues jusqu'à l'expiration de son contrat de durée déterminée de trois ans. Par lettre du 16 octobre 2006, le Directeur général a informé le requérant qu'il avait décidé de rejeter son recours. Le requérant conteste cette décision devant le Tribunal. Ses conclusions sont exposées sous B ci-dessus.

2. Le requérant soutient que son second rapport de stage a été établi en violation des procédures prévues par le Manuel administratif et qu'il a de ce fait été privé de l'évaluation objective à laquelle il avait droit. Il déclare en particulier que ledit rapport a été établi en violation de la procédure prescrite au paragraphe 305.5.241 du Manuel, du fait que son supérieur immédiat a été délibérément écarté du processus d'évaluation. Le paragraphe en question dispose entre autres que :

«le stage d'un an comporte un plan de travail et deux périodes de contrôle qui font l'objet d'un rapport. Le calendrier ci-après est impératif et ne peut être modifié qu'avec l'accord du Directeur de [la Division de la gestion des ressources humaines] :

(a) Dans les trois semaines suivant la date d'entrée en fonction [...]: le supérieur immédiat du stagiaire examine avec ce dernier la description d'emploi et lui remet un plan de travail couvrant les fonctions à exécuter et les objectifs et tâches à réaliser dans les six mois suivant sa [date d'entrée en fonction];

(b) Six mois après la [date d'entrée en fonction]: le supérieur immédiat remplit l'imprimé administratif 190 (Rapport de stage), le montre à l'intéressé et en discute avec lui, ce dernier pouvant demander que ses observations y soient jointes. Le rapport, y compris toutes observations du stagiaire, est adressé au directeur de division pour commentaires. [...];

(c) Neuf mois après la [date d'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. Dans ce cas encore, le rapport est montré au stagiaire et discuté avec lui, avec possibilité d'y joindre ses observations. [...]

3. La FAO fait valoir que le directeur de la division a fait un usage pleinement justifié de son pouvoir d'appréciation en écartant M. C. du processus d'évaluation car il ne pouvait raisonnablement attendre de lui une évaluation objective étant donné que «le requérant était en réalité son protégé». L'Organisation fait valoir que la notion de «supérieur immédiat» est une notion générale qui ne désigne pas une personne précise mais qui peut, en tant que de besoin, s'appliquer à la personne la mieux placée pour procéder à une évaluation. D'après elle, en l'espèce, c'est la chef de service qui était «la personne la mieux placée pour évaluer les services du requérant» parce qu'elle était «plus étroitement associée à son travail».

4. Le Comité de recours a fondé sa recommandation sur le fait que le requérant ne disposait pas de plan de travail clair pour les trois mois qui ont suivi son premier rapport de stage et qu'en écartant délibérément son supérieur immédiat, M. C., du processus d'établissement de son second rapport de stage, on avait enfreint les procédures en vigueur en compromettant l'objectivité de l'évaluation. Considérant qu'il s'agissait là d'un vice de procédure substantiel, le Comité a recommandé que le recours soit accueilli. Il a estimé que le principe *ubi maior minor cessat* — en application duquel l'établissement du second rapport de stage pouvait être confié à la chef de service puisque cela était en accord avec la structure hiérarchique de la division — était inopérant en l'espèce dès lors que le Manuel contient des règles et des procédures clairement établies.

5. De l'avis du Tribunal, le fait d'avoir demandé à la chef de service d'établir le second rapport de stage à la place de M. C., le supérieur immédiat, contrevenait à l'alinéa (c) du paragraphe 305.5.241. Cette disposition a pour objet d'assurer l'objectivité du processus d'évaluation et doit être respectée quelle que soit l'opinion du directeur de la division. Selon la procédure prévue, c'est au supérieur immédiat qu'il appartient d'établir le rapport de stage. Le principe *ubi maior minor cessat* auquel l'Organisation fait référence est inopérant en l'espèce compte tenu de l'existence d'une règle expresse. Étant donné qu'il n'y avait pas eu de modification substantielle des tâches du requérant, il n'y avait pas de raison objective de mettre à l'écart le supérieur qui lui avait été assigné. Au surplus, si l'argument avancé par l'Organisation était retenu, le directeur aurait le droit de remplacer l'auteur de l'évaluation

chaque fois qu'il n'est pas d'accord avec celle-ci, situation que ladite règle vise à prévenir. Par conséquent, la procédure d'évaluation est entachée d'irrégularité.

6. Le Tribunal considère par ailleurs que le requérant n'a pas reçu de plan de travail clair pour la période qui a suivi son premier rapport de stage, comme l'exige l'alinéa (b) du paragraphe 305.5.241, qui dispose que «[l]e supérieur immédiat du fonctionnaire établit un nouveau plan de travail de quatre mois», au terme de la période faisant l'objet du premier rapport de stage. En outre, le requérant n'a pas été dûment averti du fait que son engagement risquait de ne pas être confirmé en raison du caractère insatisfaisant de son travail. Dès lors, la décision de mettre fin à l'engagement de l'intéressé était illégale et doit être annulée.

7. Le requérant demande notamment sa réintégration, l'indemnisation du tort matériel et moral qu'il a subi, ainsi que les dépens. Le Tribunal estime qu'une réintégration, qui supposerait nécessairement l'accomplissement d'un nouveau stage, soulèverait des problèmes pratiques compte tenu du laps de temps qui s'est écoulé depuis qu'il a été mis fin au contrat du requérant (voir le jugement 1386, au considérant 26).

Vu les circonstances, il n'est pas certain que l'engagement du requérant aurait été confirmé si le processus d'évaluation avait été correctement mené. Toutefois, par suite des mesures inappropriées prises par l'Organisation, le requérant a perdu une chance appréciable de voir son engagement confirmé, ce qui justifie l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 30 000 dollars des Etats-Unis. En outre, le Tribunal conclut que la conduite de l'Organisation a constitué une atteinte à la dignité du requérant et lui a occasionné du stress, et qu'il a droit de ce fait à 20 000 dollars de dommages-intérêts pour tort moral. Le requérant a également droit aux dépens, que le Tribunal fixe à 1 000 dollars.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. La FAO versera au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 30 000 dollars des Etats-Unis.
3. Elle lui versera 20 000 dollars de dommages-intérêts pour tort moral.
4. Elle lui versera également 1 000 dollars à titre de dépens.
5. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 16 mai 2008, par M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Vice-Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 9 juillet 2008.

Mary G. Gaudron

Giuseppe Barbagallo

Dolores M. Hansen

Catherine Comtet

