

QUATRE-VINGT-DIX-NEUVIÈME SESSION

Jugement n° 2468

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. B. Q. le 22 janvier 2004 et régularisée le 10 mai, la réponse de l'Organisation datée du 26 août, la réplique du requérant du 22 octobre et la duplique de l'OIT du 15 décembre 2004;

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, né en 1952, a la double nationalité jordanienne et suisse. Il a été recruté par le Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, en septembre 1982, en qualité de traducteur de langue arabe, de grade P.3, au Service des relations officielles (RELOFF) du Département des relations, réunions et documentation (RELCONF), où il a été affecté à la section du Conseil d'administration (RELOFF/CA). Il a obtenu un contrat sans limitation de durée avec effet au 1^{er} juillet 1989 et a été promu en avril 1993 au grade P.4, en qualité de traducteur/réviseur.

En juin 1994, lorsque RELOFF/CA a fusionné avec l'ancien Service de la traduction et des réunions pour constituer le Service des documents officiels (OFFDOC), le requérant, qui avait assumé des responsabilités considérables du fait qu'il était le linguiste ayant la plus grande ancienneté dans l'unité à laquelle il avait jusqu'alors été rattaché, a été rejoint dans la nouvelle unité arabe par un traducteur/réviseur de même grade, M. H. Les relations de travail entre le requérant et M. H. furent tendues. Dans une note datée du 27 février 1997 adressée à son supérieur hiérarchique, le requérant s'est plaint d'une répartition inéquitable du travail dans l'unité, en ce sens notamment qu'il devait traduire alors que l'essentiel du travail de révision était confié à M. H. En janvier 1998, ce dernier a quitté l'unité pour aller occuper un poste sur le terrain. Depuis ce moment là et jusqu'en février 2000, le requérant a été *de facto* responsable du travail de l'unité arabe. Il a obtenu une augmentation d'échelon pour services méritoires avec effet au 1^{er} janvier 1999.

En février 2000, M. H. est revenu au siège et a été nommé chef de l'unité arabe, au grade P.5, devenant ainsi le supérieur hiérarchique immédiat du requérant. Les tensions entre M. H. et l'intéressé ont immédiatement réapparu. En avril 2000, le nouveau chef de OFFDOC, M. B., a adressé au requérant un avertissement au sens de l'article 12.3 du Statut du personnel du Bureau, en se référant à la réticence de l'intéressé à rendre compte directement à M. H., à son refus d'effectuer certains travaux et à ses tentatives visant à «imposer des conditions générales quant à la nature du travail qui [lui était] confié».

Le rapport d'évaluation du requérant pour la période allant de juin 1997 à mai 1999 a été rédigé en septembre 2000. Le chef de OFFDOC, son supérieur hiérarchique pendant les neuf premiers mois de cette période, y avait indiqué que «[l]a période concernée n'a[vait] pas été très heureuse pour l'unité arabe» et mentionné l'avertissement qu'avait reçu le requérant. Après examen de ce rapport d'évaluation, le Comité des rapports s'est déclaré préoccupé par la façon dont il avait été établi et a décidé de ne pas en tirer de conclusion. Il a toutefois déclaré qu'il examinerait soigneusement le prochain rapport d'évaluation qui devait couvrir la période allant du 1^{er} juin 1999 au 31 mai 2001 et a invité M. H. à établir des programmes de travail de nature à permettre au requérant de savoir précisément ce qui était attendu de lui.

En mars 2001, le requérant a adressé une plainte au Département du développement des ressources humaines, dans laquelle il prétendait faire l'objet de discrimination et de harcèlement de la part de M. H. et du chef de OFFDOC.

Dans le nouveau rapport d'évaluation de l'intéressé, établi en juin 2001, ses services étaient qualifiés de «non

satisfaisants», et le chef de OFFDOC recommandait que soit envisagée la possibilité d'un transfert. Le directeur de RELCONF a approuvé cette recommandation et conseillé au Département du développement des ressources humaines de prendre les mesures nécessaires dans les meilleurs délais. Le rapport d'évaluation a été examiné par le Comité des rapports qui a engagé un expert indépendant chargé d'évaluer la qualité du travail de traduction et de révision du requérant. Selon cet expert, celle-ci était «inférieure à la normale et laiss[ait] beaucoup à désirer». En septembre 2001, le Comité a entendu M. H. et le requérant. Ce dernier a notamment fait valoir que les documents examinés par l'expert n'étaient pas tous le fruit de son travail. Suite à ces auditions, le Comité a demandé à sa secrétaire d'effectuer des recherches complémentaires afin d'établir, entre autres, l'origine des documents examinés par l'expert. Dans son rapport en date du 27 février 2002, le Comité des rapports a conclu que «les résultats inacceptables [constatés] en matière de qualité, de productivité, d'attitude et de comportement [du requérant] suscitaient de graves et légitimes inquiétudes» et qu'il y avait «peu d'espoir que [son] attitude ou [ses] résultats s'améliorent». S'agissant de la possibilité d'un transfert, le Comité déclarait que «l'effet conjugué d'une qualité de travail inférieure à la normale, d'une faible productivité et d'une attitude inacceptable a pour conséquence un niveau de prestations lui aussi inacceptable, ce qui laisse à penser qu'un transfert dans une autre unité ne constitue pas une option viable». Le Comité recommandait à l'unanimité qu'il soit mis fin à l'engagement du requérant pour services insatisfaisants.

Le directeur du Département du développement des ressources humaines a fait savoir au requérant, par une lettre datée du 26 juin 2002 dont il signalait à l'intéressé qu'elle constituait la proposition de résiliation d'engagement prévue à l'article 11.8 du Statut, que le Directeur général avait approuvé la recommandation du Comité. Le 29 janvier 2003, le requérant a formé un recours contre cette proposition auprès du Comité paritaire, lequel tirait sa compétence en la matière d'un accord conclu entre le Bureau et le Syndicat du personnel. Entre temps, la plainte pour harcèlement qu'il avait originellement soumise au Département du développement des ressources humaines avait été transmise d'abord à la médiatrice, qui avait émis l'avis que la question ne pouvait pas être résolue à l'amiable, puis au Comité paritaire. Conformément aux souhaits du requérant, celui-ci a joint la plainte pour harcèlement à son recours contre la proposition de résiliation d'engagement pour services insatisfaisants.

Dans une recommandation datée du 23 septembre 2003, le Comité paritaire a conclu, s'agissant de la plainte pour harcèlement, qu'aucune preuve n'avait été produite démontrant que les tensions entre le requérant et M. H. s'inscrivaient dans le cadre d'un harcèlement au sens de l'Accord collectif sur la prévention et le règlement des différends liés à un harcèlement du 26 février 2001. S'agissant de la proposition de résiliation de l'engagement, après avoir exprimé des réserves au sujet non seulement des rapports d'évaluation du requérant, mais aussi des conclusions du Comité des rapports, le Comité paritaire a estimé que l'évaluation du travail du requérant au moment des faits n'était «pas erronée» et que, bien qu'elle ait été faite «dans le contexte d'une rivalité tenace» entre le requérant et M. H., «[cette] proposition [...] n'était pas fondée sur des motifs n'ayant aucun rapport avec son travail». Cependant, notant que le travail du requérant avait été jugé satisfaisant avant que M. H. ne devienne son supérieur hiérarchique et que l'intéressé était prêt à accepter toute nouvelle affectation qu'on lui offrirait, le Comité a recommandé que le Directeur général envisage des solutions de substitution à la résiliation d'engagement proposée en application de l'article 11.8, notamment un transfert ou, à défaut, une résiliation d'engagement par consentement mutuel — option que le Comité paritaire considérait comme étant à la fois équitable pour le fonctionnaire concerné et conforme aux intérêts du Bureau.

La décision prise par le Directeur général à la suite de la recommandation du Comité paritaire, qui constitue la décision attaquée, a été communiquée au requérant par lettre du 27 octobre 2003 de la directrice du Cabinet du Directeur général, laquelle, après avoir rappelé les conclusions du Comité paritaire, déclarait notamment ce qui suit :

«un examen approfondi des vacances de poste actuelles effectué suite à la recommandation du Comité paritaire n'a pas permis de trouver des postes pour lesquels vous pourriez convenir, que ce soit à Genève ou sur le terrain. De plus, le Directeur général croit comprendre que, lors d'un entretien avec le directeur du Département du développement des ressources humaines, vous avez indiqué que vous rejetiez la solution d'une résiliation d'engagement par consentement mutuel. Si cette interprétation est incorrecte ou incomplète, veuillez en informer le Bureau par écrit avant le 30 octobre 2003.

Sinon, étant donné les circonstances, le Directeur général considère qu'il est dans l'intérêt du Bureau de mettre en œuvre la proposition de résiliation d'engagement pour services insatisfaisants. Votre engagement au BIT prendra donc fin le 31 octobre 2003. En application de l'article 11.8, paragraphe 3, nous vous accordons par la présente trois mois de traitement en lieu et place de préavis. De plus, et conformément à la même disposition [...], vous

recevrez [...] la moitié de l'indemnité à laquelle vous auriez droit en vertu de l'article 11.6.»

Dans une lettre du 28 octobre 2003 adressée à la directrice du Cabinet du Directeur général, le requérant a indiqué, sans autre explication, qu'un «profond malentendu» subsistait quant à l'affirmation contenue dans la lettre du 27 octobre et relative à son rejet d'une résiliation d'engagement par consentement mutuel. Par courrier du 20 novembre 2003, le directeur du Département du développement des ressources humaines a fait savoir au requérant par courrier que le Bureau acceptait sa demande de continuer à travailler pendant sa période de préavis de trois mois au lieu de recevoir par avance le traitement équivalent. Il a ajouté qu'au cours de cette période le Département du développement des ressources humaines procéderait à un nouvel examen des vacances de poste et l'aiderait à trouver un poste susceptible de lui convenir au BIT ou à l'extérieur. Il lui a également demandé de confirmer officiellement avant le 31 janvier 2004 son acceptation ou son refus de l'offre de résiliation d'engagement par consentement mutuel.

Le Bureau n'a reçu aucune confirmation en ce sens et le nouvel examen des vacances de poste effectué par le Département du développement des ressources humaines s'est révélé infructueux. Le directeur de ce département a donc fait savoir au requérant, le 30 janvier 2004, que la décision de résilier son engagement pour services insatisfaisants prendrait effet le lendemain, ce qui fut le cas.

B. Le requérant prétend, premièrement, que la décision attaquée n'est pas conforme à l'obligation du Bureau de protéger la dignité de ses fonctionnaires et de réparer les préjudices qu'ils ont subis. Il affirme qu'il a fait l'objet d'un harcèlement moral de la part de M. H., avec l'appui de M. B. La plupart de ses tâches et de ses responsabilités lui ont été ôtées sans raison objective dès que M. H. a été nommé chef de l'unité arabe. Lorsqu'il a fait savoir à ses supérieurs hiérarchiques qu'il serait contraint de présenter une plainte s'ils ne lui confiaient pas des tâches et responsabilités correspondant à sa description de poste, à son grade, à ses qualifications et à son expérience, il a été averti qu'une telle «menace» était «complètement inacceptable», et ce, en violation de son droit de faire usage des voies de recours interne sans que cela porte préjudice à sa carrière.

Deuxièmement, le requérant considère que la décision attaquée est illégale car entachée de vices de procédure «fondamentaux». Il fait valoir qu'elle repose sur une recommandation du Comité des rapports elle-même entachée d'un vice du fait du non respect des garanties d'une procédure régulière, puisque ni le nom ni le mode de sélection de l'expert indépendant n'ont été divulgués et puisque cet expert a fondé son évaluation sur des documents choisis par M. H. Il prétend également que la décision attaquée n'est pas correctement motivée. A son avis, le Comité paritaire n'a pas recommandé la résiliation de son engagement pour services insatisfaisants, mais un transfert, ou, à défaut, une résiliation d'engagement par consentement mutuel. Le Directeur général a assuré qu'un examen complet des vacances de poste avait été effectué mais, puisqu'il n'a fourni aucun détail sur cet examen, sa décision de ne pas suivre la recommandation de transfert faite par le Comité paritaire n'était pas dûment motivée.

Troisièmement, le requérant prétend que la décision attaquée est entachée d'irrégularités, dans la mesure où des conclusions erronées ont été tirées du dossier et où il n'a pas été tenu compte de faits essentiels. Relevant que cette décision est fondée sur le caractère prétendument insatisfaisant de ses services durant la période allant de juin 1999 à mai 2001, il souligne que le travail qu'il a effectué avant février 2000 n'est «pas mis en cause» puisqu'il s'est vu octroyer une augmentation d'échelon pour services méritoires à la fin de l'année 1998 ainsi qu'une augmentation d'échelon en septembre 1999 et qu'il n'a pas été informé que la qualité de son travail suscitait des préoccupations quelconques. De plus, il a continué à travailler au sein de l'unité arabe jusqu'à la fin de l'année 2003, et son travail au cours de la période allant de juin 2001 à octobre 2003 a été jugé satisfaisant. Le Directeur général n'a pas pris en considération ce fait essentiel, et ce, bien que la décision attaquée ait été prise le 27 octobre 2003. Se référant à son augmentation d'échelon pour services méritoires, il fait valoir qu'avant la nomination de M. H. il était considéré comme un fonctionnaire «particulièrement méritant». La critique concernant sa productivité résulte, selon lui, du fait que son supérieur hiérarchique lui a donné moins de travail, même s'il y en avait, et parfois ne lui en a pas donné du tout. S'agissant de son attitude et de son comportement, il affirme qu'après avoir reçu un avertissement il n'a plus jamais refusé d'accomplir quelque tâche que ce soit.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration, à compter du 1^{er} février 2004, avec toutes les conséquences y afférentes notamment en termes de traitement, d'indemnités, de pension et d'assurances, ou, à défaut, d'ordonner à l'Organisation de lui verser une somme équivalant à cinq années de traitement brut, y compris les droits à pension et toutes les indemnités correspondantes. Il réclame également des dommages intérêts pour tort moral, d'un montant à déterminer par le Tribunal, et les dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation soutient que rien ne prouve qu'elle ait manqué à son obligation de protéger la dignité du requérant. Se référant à la jurisprudence, elle rappelle que, lorsqu'un organe de recours interne a examiné des preuves et en a tiré des conclusions, le Tribunal ne peut censurer la décision qu'en cas d'erreur manifeste. Le requérant n'a pas prouvé que la conclusion du Comité paritaire selon laquelle il n'existait pas de preuve de harcèlement était entachée d'une quelconque erreur manifeste.

L'Organisation affirme que la décision attaquée était fondée sur la recommandation du Comité paritaire qui a confirmé les conclusions du Comité des rapports. En dépit de ses réserves quant au choix des documents soumis à l'expert indépendant, le Comité paritaire a conclu que l'évaluation du travail du requérant sur la base des conclusions du Comité des rapports n'était pas erronée. De plus, l'appréciation de l'expert, qui n'a été que l'un des facteurs ayant pesé dans l'évaluation de la qualité du travail de l'intéressé, n'a été prise en compte par le Comité des rapports qu'en ce qui concerne les documents que celui-ci a estimés pertinents compte tenu des objections du requérant.

L'OIT estime, contrairement à ce qu'affirme le requérant, que le Comité paritaire a effectivement confirmé la recommandation du Comité des rapports de résilier l'engagement de l'intéressé pour services insatisfaisants. Le Directeur général n'a toutefois pas rejeté la recommandation du Comité paritaire de rechercher des solutions de substitution, et le requérant a d'ailleurs été activement impliqué dans les efforts déployés à cette fin.

La défenderesse considère que la décision du Directeur général était amplement justifiée par les faits, qu'elle n'était entachée d'aucune conclusion erronée et qu'aucun fait essentiel n'a été omis. Cette décision se fondait sur une évaluation complète du travail du requérant au fil des ans, d'où se dégageait «une impression générale de qualité et de productivité inégales et de difficultés persistantes avec [ses] supérieurs hiérarchiques et [ses] collègues» de 1983 jusqu'à la résiliation de son engagement. Même après l'avertissement qu'il a reçu et les mesures prises ultérieurement par le Comité des rapports et par ses supérieurs hiérarchiques afin d'éviter l'établissement d'un nouveau rapport d'évaluation défavorable, le requérant a constamment nié qu'il était nécessaire qu'il améliore son attitude, sa productivité et la qualité de son travail. Contrairement à ce qu'il prétend, ses services entre juin 2001 et mai 2003 ont eux aussi été insatisfaisants; l'absence d'observations négatives dans son rapport d'évaluation pour cette période a uniquement eu pour but d'apaiser les tensions.

S'agissant des réparations demandées par le requérant, l'Organisation fait valoir que, loin d'avoir pris une quelconque mesure lui ayant porté préjudice, elle a traité son cas avec beaucoup de considération et de retenue : elle lui a offert de nombreuses possibilités d'améliorer son travail, elle a recherché toutes les solutions de substitution raisonnables à la résiliation de son engagement et elle lui a même octroyé, lors de sa cessation de service, l'indemnité discrétionnaire prévue au paragraphe 3 de l'article 11.8 du Statut.

D. Dans sa réplique, le requérant réitère ses moyens. Il considère qu'en tant que traducteur/réviseur principal — titre qu'il a porté à partir de mai 2001 — il était en droit de se voir confier des travaux correspondant à ses qualifications. Il souligne que l'assertion de l'Organisation selon laquelle elle a procédé à un examen complet des vacances de poste ne repose sur aucune preuve. Notant qu'il n'a été informé que le 20 février 2001 des critères sur lesquels serait évalué son travail pendant la période allant de juin 1999 à mai 2001, il fait valoir que la décision attaquée est fondée sur une évaluation qui ne porte que sur une période de trois mois.

E. Dans sa duplique, l'Organisation fait observer que la réplique du requérant ne contient aucun fait ou argument nouveau susceptible de lui faire modifier sa position. Elle rappelle que, dans le département où le requérant était affecté, la révision n'était pas considérée comme un droit mais comme une tâche à accomplir selon les besoins. Elle produit d'autres preuves du fait qu'elle a examiné des vacances de poste et souligne que le requérant n'a pas répondu à son offre de résiliation d'engagement par consentement mutuel. Rejetant l'argument de l'intéressé selon lequel la décision attaquée reposait sur l'évaluation de son travail pendant une période de trois mois débutant en février 2001, elle fait valoir que les précisions qui ont été fournies au requérant à cette époque par ses supérieurs hiérarchiques sur des questions telles que sa productivité, ses horaires de travail et son devoir de coopérer avec son supérieur hiérarchique ne pouvaient pas être considérées comme de nouvelles informations ou indications de ce que l'on attendait désormais de lui puisqu'elles faisaient déjà partie de la procédure standard.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant a été recruté en 1982 par le BIT comme traducteur de langue arabe de grade P.3. Il a bénéficié

d'un contrat sans limitation de durée à partir du 1^{er} juillet 1989 et a été promu au grade P.4 en avril 1993, en qualité de traducteur/réviser. Il défère au Tribunal de céans une décision notifiée le 27 octobre 2003 par laquelle le Directeur général, se référant à une recommandation du Comité paritaire du 23 septembre 2003, a tout à la fois rejeté la plainte pour harcèlement que l'intéressé avait formée contre deux de ses supérieurs et prononcé son licenciement. Il demande que le Tribunal ordonne sa réintégration à compter du 1^{er} février 2004 ou, à défaut, condamne l'Organisation à lui verser une somme équivalant à cinq années de traitement et lui alloue une indemnité en réparation du préjudice moral subi, ainsi que les dépens.

2. Avant d'analyser les moyens de la requête et l'argumentation présentée en défense par l'Organisation, il convient d'évoquer les principales étapes de la carrière de l'intéressé, puis d'examiner les réponses successivement apportées par le Comité des rapports et par le Comité paritaire aux questions dont ces organes avaient été saisis.

3. Au début de sa carrière, c'est à dire dans les années 1982-1984, les appréciations émises sur le travail de l'intéressé ont été nuancées. Bien que ses qualités linguistiques et ses aptitudes à la traduction aient été considérées comme pleinement satisfaisantes, sa productivité était jugée irrégulière et il était indiqué dans son rapport d'évaluation concernant la période allant du 1^{er} juin 1983 au 31 mai 1984 que l'on attendait de lui une amélioration de sa ponctualité et une production plus régulière et plus élevée. Dès le rapport couvrant la période allant du 1^{er} juin 1984 au 31 mai 1985, son supérieur faisait état d'améliorations remarquables — même si la ponctualité laissait encore à désirer — et le qualifiait d'«excellent traducteur» et de «fin linguiste». Par la suite, ses rapports d'évaluation continuèrent de faire état de progrès et de louer les «capacités linguistiques de première classe» de ce traducteur «très compétent». Ses contrats furent renouvelés apparemment sans problème jusqu'à ce que lui soit proposé, à compter du 1^{er} juillet 1989, un contrat sans limitation de durée. Les évaluations continuèrent à être satisfaisantes — bonnes ou très bonnes — et l'intéressé fut promu au grade P.4 le 1^{er} avril 1993. Cependant, le rapport établi en mai 1996 au titre de la période allant du 1^{er} juin 1993 au 31 mai 1995 note que, bien qu'il ait complètement accepté les changements résultant de la fusion qui venait d'être décidée entre la section à laquelle il appartenait et un autre service, il devait néanmoins poursuivre ses efforts pour améliorer ses relations avec d'autres membres de l'unité arabe. De plus, des incidents survinrent entre lui et l'un de ses collègues, M. H., dont il rendit compte en février 1997 à son supérieur de l'époque en se plaignant notamment des conditions dans lesquelles était réparti le travail de révision au sein de l'unité. Le rapport d'évaluation concernant la période allant du 1^{er} juin 1995 au 31 mai 1997 n'évoque pas de difficultés particulières et est, dans l'ensemble, favorable au requérant. M. H. ayant reçu une nouvelle affectation, sur le terrain, en janvier 1998, le dossier ne fait pas apparaître de nouvel incident. Le requérant reçut, le 1^{er} janvier 1999, une augmentation d'échelon pour services méritoires accordée, selon le paragraphe 1 de l'article 6.5 du Statut, aux fonctionnaires dont le travail effectué pendant la période considérée a été évalué comme «particulièrement méritoire», et il bénéficia d'un avancement d'échelon en septembre 1999.

La situation se détériora lorsque M. H., l'ancien collègue du requérant, revint au siège et prit les fonctions de chef de l'unité arabe, le 15 février 2000. A partir de cette date, les relations entre le requérant et son nouveau supérieur furent exécrables, le premier se plaignant de ne plus avoir de travail de révision et refusant de faire certains travaux de traduction, le second préférant apparemment faire appel à des collaborateurs extérieurs — d'ailleurs différents de ceux qui avaient été sélectionnés par le requérant — plutôt qu'à ce dernier. Après avoir été mis en garde par le chef de OFFDOC, M. B., le 14 avril 2000, le requérant reçut un avertissement le 20 avril. Son rapport d'évaluation, établi seulement en septembre 2000 au titre de la période allant du 1^{er} juin 1997 au 31 mai 1999 et comportant les signatures de M. H., qui n'était pourtant pas son supérieur lors de la période concernée, et de M. B., porte la trace des difficultés qui existaient au sein de l'unité puisque, sans faire allusion à l'augmentation d'échelon dont avait bénéficié l'intéressé durant la période d'évaluation, il fait référence à l'avertissement reçu par celui-ci en avril 2000, soit une année après l'expiration de ladite période. Le directeur de RELCONF conclut ce rapport en octobre 2000 en soulignant que les problèmes relatifs au travail du requérant étaient bien antérieurs au retour de M. H. ou à la nomination de M. B. au poste de chef de OFFDOC et en demandant au requérant de mettre un terme à son attitude «hostile» et d'investir son énergie dans l'amélioration de sa production. Saisi de ce rapport, le Comité des rapports émit, le 8 décembre 2000, des réserves sur le retard avec lequel il avait été établi et estima ne pouvoir en tirer aucune conclusion, tout en invitant les fonctionnaires concernés à plus de coopération et de compréhension. Le Comité décida qu'il examinerait attentivement le prochain rapport d'évaluation de l'intéressé, qui devait couvrir la période allant du 1^{er} juin 1999 au 31 mai 2001 et être remis avant la fin du mois de juin 2001. La situation ne s'améliora pas : l'intéressé reçut des instructions précises le 20 février 2001 concernant notamment son assiduité et

le niveau de sa production. Se plaignant en particulier de ne pas recevoir de travail de révision et de voir ses traductions révisées par son supérieur, il présenta le 26 mars 2001 une plainte pour harcèlement contre M. H. et M. B. En juin 2001, son rapport d'évaluation qualifia, dans sa version définitive, ses services de «non satisfaisants», mettant en évidence, sous la signature de M. B. pour la période allant de juin 1999 à février 2000 et celle de M. H. pour la période allant de février 2000 à mai 2001, que le requérant était mal organisé, qu'il avait une déplaisante tendance à agresser verbalement ses collègues, que ses traductions étaient quantitativement et qualitativement insuffisantes, que sa présence au travail était toujours irrégulière et qu'il faisait peu d'efforts pour améliorer ses relations avec son supérieur qui continuaient à être caractérisées de son côté par une tendance prononcée à la confrontation et à l'agression verbale. M. B. conclut qu'il convenait d'envisager la possibilité de transférer le requérant, étant entendu que, s'il restait à OFFDOC, il ne saurait, en raison de son attitude agressive et de son peu d'engagement dans le travail, être retenu pour succéder à M. H. qui devait prendre sa retraite en 2003. Le directeur de RELCONF approuva cette recommandation en précisant qu'il conviendrait que des mesures en ce sens soient prises par le Département du développement des ressources humaines dans les meilleurs délais.

4. Ayant examiné ce dernier rapport d'évaluation, le Comité des rapports procéda, les 20 et 26 septembre 2001, à l'audition du requérant et de son supérieur, et les invita à s'exprimer sur différents documents, notamment des documents statistiques contradictoires concernant la productivité de l'intéressé. Parmi les documents présentés à ce dernier figurait le rapport d'un expert indépendant qui avait été mandaté par le Comité des rapports afin d'évaluer la qualité de son travail de traduction et de révision, sur la base de quatorze documents présumés traduits ou révisés par lui, qui avaient été sélectionnés par M. H. A la suite de ces auditions, le Comité des rapports chargea sa secrétaire de procéder à des recherches complémentaires, en vue notamment d'établir si 80 pour cent des documents soumis à l'expert avaient bien été traduits ou révisés par le requérant, de demander au service compétent de corriger les statistiques de productivité qu'il avait présentées et de s'enquérir des conditions dans lesquelles le travail est normalement distribué aux traducteurs.

5. Le rapport de la secrétaire du Comité des rapports daté du 25 janvier 2002 fit apparaître que, sur les quatorze documents soumis à l'expert indépendant, trois pouvaient être considérés comme ayant effectivement été traduits par l'intéressé et comme ayant fait l'objet des commentaires généraux de l'expert, deux avaient été révisés par lui et étaient spécifiquement mentionnés dans le rapport, mais que les neuf autres ne pouvaient être attribués avec certitude au requérant, qu'ils aient ou non fait l'objet de références spécifiques dans le rapport de l'expert.

6. Le Comité des rapports se réunit à nouveau et recommanda le 27 février 2002 qu'il soit mis fin au contrat du requérant pour services insatisfaisants. S'agissant de la qualité de son travail, le Comité se référa aux conclusions de l'expert indépendant selon lesquelles la qualité des traductions était «inférieure à la normale et laiss[ait] beaucoup à désirer», et estima que, même si tous les documents ne pouvaient être attribués au requérant, ces conclusions confirmaient les appréciations négatives émises par M. H. Le Comité souligna que les précédentes évaluations de l'intéressé n'avaient pas été faites par des arabophones. S'agissant de la productivité de l'intéressé, le Comité estima, après avoir rejeté la méthodologie proposée par ce dernier, qu'elle avait été inférieure à celle des autres membres de son groupe et que, même si elle avait baissé depuis l'arrivée de M. H., qui, selon le requérant, ne lui donnait que peu de travail, le fait qu'elle ait été inférieure à la normale tenait essentiellement à ses habitudes de travail et à son comportement. Enfin, s'agissant de l'attitude et de la conduite de l'intéressé, le Comité des rapports examina longuement l'évolution des relations entre celui-ci et son supérieur hiérarchique, et conclut que la résistance du requérant à toute coopération avec ce dernier constituait un comportement inacceptable.

7. Par lettre du 26 juin 2002, le requérant fut informé de la décision du Directeur général d'approuver la recommandation du Comité des rapports et des conditions dans lesquelles il pouvait faire appel de la «proposition de résiliation d'engagement» soumise en application du paragraphe 2 de l'article 11.8 du Statut. Il n'eut communication de la recommandation du 27 février 2002 que le 12 juillet 2002. Il tenta, sans succès, de recourir à la médiation et, le 11 septembre 2002, il soumit au Comité paritaire sa plainte pour harcèlement dirigée contre M. B. et M. H. Le 29 janvier 2003, il fit appel de la proposition de résiliation d'engagement, non pas devant la Commission consultative paritaire de recours, compétente en la matière en vertu du paragraphe 2 de l'article 11.8 du Statut, mais devant le même Comité paritaire, ce choix lui ayant été proposé par le Bureau. A cette fin, un accord fut passé entre le Bureau et le Syndicat du personnel, attribuant compétence au Comité paritaire pour examiner conjointement cet appel et la plainte pour harcèlement, et convenant que «les dispositions pertinentes de l'annexe IV du Statut du personnel ne s'appliqu[erai]ent pas à ce cas particulier». Bien que le Tribunal manifeste un certain étonnement devant la méconnaissance des dispositions réglementaires applicables, il ne peut que constater que le requérant ne soulève aucun vice de forme et que la procédure suivie ne lui a en fait causé aucun préjudice.

8. Saisi des deux litiges, le Comité paritaire tint des auditions et recueillit des témoignages les 26 et 27 août 2003, puis communiqua le 30 septembre 2003 au Directeur général une longue recommandation datée du 23 septembre 2003. Il estima que le requérant n'apportait pas la preuve, ce qui lui incombait, d'un harcèlement au sens de l'article 13.10 du Statut. Selon le Comité paritaire, il existait évidemment des tensions concernant la distribution du travail de traduction et de révision, mais aucun témoignage n'était venu étayer la plainte pour harcèlement. S'agissant de la proposition de licenciement, le Comité paritaire fit des réserves sur les conditions dans lesquelles avaient été finalisés les rapports d'évaluation de l'intéressé ainsi que sur la méthode de sélection des documents envoyés à l'expert indépendant chargé d'évaluer la qualité du travail du requérant. Il s'étonna également de ce que le Comité des rapports n'ait pas précisé si des solutions de substitution à la proposition de licenciement avaient été étudiées alors que le dernier rapport d'évaluation de l'intéressé envisageait la possibilité de le transférer dans une unité où ses compétences pourraient être mieux utilisées. Malgré ces réserves, le Comité paritaire estima que la proposition de licenciement «n'a[vait] pas [été] faite pour des raisons sans rapport avec son travail». Mais, rappelant que pendant une longue période les services de l'intéressé avaient été jugés satisfaisants et que la détérioration de son travail n'a été mise en évidence qu'à partir du moment où M. H., avec qui il avait été en rivalité pendant des années, était devenu son supérieur hiérarchique, le Comité paritaire recommanda que le Directeur général envisage des solutions de substitution à la proposition de licenciement, et notamment un transfert à un autre poste en dehors de OFFDOC. Faute de parvenir à cette solution, il considérait qu'il serait «juste pour le fonctionnaire et dans l'intérêt du Bureau de procéder à une résiliation d'engagement par consentement mutuel conformément à l'article 11.16 du Statut du personnel».

9. Par une lettre du 27 octobre 2003, qui constitue la décision attaquée, le requérant fut informé que le Directeur général avait «pris note» de cette recommandation mais qu'aucun poste susceptible de lui convenir n'avait été trouvé ni à Genève ni sur le terrain et que, dès lors qu'il avait refusé au cours d'une rencontre avec le directeur du Département du développement des ressources humaines une résiliation d'engagement par consentement mutuel, il convenait, compte tenu de l'intérêt du Bureau, de mettre en œuvre la proposition de licenciement. Quant à la plainte pour harcèlement, elle était implicitement rejetée.

10. Pour contester le rejet de sa plainte pour harcèlement, le requérant soutient qu'il a été privé, dès la nomination de M. H. au poste de chef de l'unité arabe, de la plupart de ses responsabilités et a même vu ses traductions révisées par l'un de ses anciens subordonnés. Or l'Organisation n'a rien fait pour préserver sa dignité et lui porter assistance. Bien au contraire, il a reçu un avertissement fondé notamment sur le fait que sa «menace» d'introduire une plainte s'il ne recevait pas de travail de révision était «complètement inacceptable», ce qui constituait à ses yeux une mesure de «représailles» qui violait ses droits fondamentaux et que le Comité paritaire et le Directeur général se sont refusés à trouver «anormale». En résumé, il aurait fait l'objet de mesures visant à l'exclure des activités professionnelles et à l'isoler, d'attaques négatives persistantes et infondées, d'une surveillance déraisonnable et injustifiée de son comportement professionnel, tous ces éléments étant constitutifs de harcèlement au sens des dispositions applicables.

11. La défenderesse soutient au contraire que le Comité paritaire a émis sa recommandation en tenant compte de tous les éléments du dossier, et notamment des auditions auxquelles il a procédé, et que le requérant ne fournit aucun élément de nature à permettre au Tribunal de déceler une erreur manifeste dans l'appréciation dudit comité.

12. Sur ce point, le Tribunal partage l'opinion de la défenderesse. Le Comité paritaire a entendu de nombreux témoignages et a estimé, à juste titre, qu'aucun d'entre eux ne permettait d'établir l'existence d'un harcèlement. Il y avait certes des problèmes sérieux résultant des tensions existant entre le requérant et son ancien collègue devenu son supérieur hiérarchique, mais le refus du premier de reconnaître l'autorité du second explique largement une situation certes regrettable mais qui n'est pas constitutive de harcèlement.

13. En ce qui concerne la légalité du licenciement prononcé à son encontre, le requérant avance plusieurs moyens. La recommandation du Comité paritaire serait entachée d'irrégularité car l'appréciation de sa valeur professionnelle a été fondée sur les conclusions du Comité des rapports reposant sur une expertise qui n'a pas été contradictoire. La décision du Directeur général n'a pas suivi ladite recommandation, qui concluait à la nécessité de son transfert, et n'indiquait pas les raisons pour lesquelles elle ne le faisait pas. Aucun fait relatif tant à la qualité de son travail qu'à sa productivité et à son comportement ne permettait, selon lui, de conclure à son insuffisance professionnelle. Intervenue le 27 octobre 2003, la décision attaquée a pris en compte un rapport d'évaluation, d'ailleurs contestable, concernant une période s'achevant le 31 mai 2001 et les résultats ultérieurs de l'intéressé, y compris l'amélioration de sa productivité et l'obtention d'un avancement d'échelon en septembre 2003, n'ont pas

été pris en considération.

14. La défenderesse soutient pour sa part qu'aucune erreur manifeste n'a été commise dans l'appréciation du travail de l'intéressé qui a constamment refusé d'améliorer ses résultats et son comportement, et que le rapport d'évaluation couvrant la période allant de juin 2001 à mai 2003 avait confirmé que le travail du requérant n'était pas satisfaisant. Les retards ayant affecté la procédure de licenciement sont imputables à l'intéressé lui-même puisqu'il a déposé une plainte pour harcèlement dirigée contre ses supérieurs hiérarchiques. Enfin, le Directeur général s'est conformé à la recommandation du Comité paritaire et a suffisamment motivé sa décision en se référant aux efforts infructueux qui avaient été accomplis pour trouver un poste auquel l'intéressé pourrait être transféré. Au demeurant, ces tentatives se sont poursuivies après la décision du 27 octobre 2003 puisque, à la demande du Syndicat du personnel, des efforts exceptionnels ont été faits pour rechercher des postes susceptibles de convenir au requérant, tant au sein de l'OIT que dans d'autres organisations.

15. Sur ce dernier point, le dossier fait en effet apparaître des efforts sérieux pour identifier des postes pour lesquels l'intéressé aurait pu convenir, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Bureau. Même si ces efforts ont été plus systématiques après l'intervention de la décision attaquée, rien ne permet d'affirmer qu'un poste vacant n'ait pas effectivement été recherché entre la recommandation du Comité paritaire et la décision du Directeur général, et que la solution alternative préconisée par le Comité n'ait pas été dûment étudiée. Le Directeur général n'avait donc pas à motiver spécialement sa décision sur ce point autrement qu'il ne l'a fait. Le moyen tiré d'une insuffisance de motivation ne peut donc être retenu.

16. Les appréciations auxquelles il a été procédé pour conclure à l'insuffisance professionnelle du requérant posent des problèmes plus délicats. Sans doute la défenderesse n'a-t-elle pas tort de souligner que le Tribunal n'a pas à substituer — sauf erreur manifeste — sa propre appréciation des services des fonctionnaires à celle des organes compétents des organisations internationales. Mais encore faut-il que ces appréciations soient émises en toute connaissance de cause et que les éléments sur lesquels elles reposent soient exacts et régulièrement établis. Déjà attentif à ces considérations lorsque les requêtes dont il est saisi concernent des licenciements après période probatoire ou des non-renouvellements de contrat de durée déterminée fondés sur une insuffisance professionnelle, le Tribunal doit être encore plus vigilant lorsqu'il s'agit pour une organisation de mettre un terme à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'un contrat de durée indéterminée qui en principe le protège contre tout risque de précarité et d'insécurité. Or, en l'espèce, la vigilance s'impose d'autant plus que le fonctionnaire concerné par le licenciement pour services insatisfaisants a, dans l'ensemble, fait l'objet d'appréciations satisfaisantes, voire excellentes, pendant quinze années.

17. Si les éléments pris en considération pour justifier le licenciement de l'intéressé concernaient en particulier son comportement jugé inadmissible dans ses relations interpersonnelles et si, sur ce point, il est difficile de déceler une erreur manifeste dans les appréciations émises par les organes compétents de l'Organisation, il ressort clairement du dossier que la qualité du travail de l'intéressé et sa productivité ont fait l'objet d'appréciations défavorables par le Comité des rapports, qui ont été reprises par le Comité paritaire, lequel a estimé, en termes d'ailleurs nuancés, que l'évaluation du travail du fonctionnaire concerné n'était «pas erronée» et que la proposition de licenciement «n'a[va]it pas [été] faite pour des raisons sans rapport avec son travail». Or les constatations du Comité des rapports sur le travail de l'intéressé étaient largement fondées sur les conclusions d'un expert indépendant qui avait examiné la qualité des traductions et des révisions du requérant sur la base de quatorze documents dont seulement cinq pouvaient être considérés comme ayant effectivement été traduits ou révisés par lui et dont certains étaient relatifs à des périodes où, apparemment, les qualités linguistiques de l'intéressé n'étaient pas contestées. Les mécanismes d'évaluation des performances des fonctionnaires internationaux sont soumis à une obligation de transparence et à une procédure contradictoire. Si l'on peut admettre que le Comité des rapports ait, en l'espèce, eu recours à une expertise indépendante pour juger de la validité des appréciations figurant dans des rapports d'évaluation établis en fonction des règles applicables, encore fallait-il que cette «expertise» ne fût pas effectuée en méconnaissance des droits de l'intéressé à une procédure contradictoire qui lui aurait permis, en temps utile, de critiquer le choix des documents devant servir de base aux analyses de l'expert, dont on ignore d'ailleurs comment il a été choisi. Or il n'en a rien été et cette méconnaissance des principes qui auraient dû s'appliquer, même en l'absence de toute règle écrite, à une investigation qui se déroulait en marge de la procédure normale d'évaluation, a conduit à des résultats qui ont été de toute évidence préjudiciables au requérant. De même, le fait que la productivité de l'intéressé ait été faible pendant la période suivant la nomination de M. H. s'explique par le nombre peu élevé de documents transmis à l'intéressé pour traduction, et surtout pour révision. A partir du moment où il a été remédié à cette situation, la productivité du requérant est revenue à un bon niveau et n'est pas restée inférieure à la normale, contrairement à ce que soutient l'Organisation.

18. Il résulte de l'ensemble des circonstances de l'affaire que, même si le comportement du requérant à l'égard de son supérieur n'a pas été celui que l'on est en droit d'attendre d'un fonctionnaire international et aurait probablement justifié de la part de l'Organisation une intervention préventive, les éléments retenus pour établir l'insuffisance des compétences et des performances du requérant n'étaient pas de nature à justifier la résiliation de son engagement pour services insatisfaisants.

19. Le requérant est en conséquence fondé à solliciter l'annulation de la décision attaquée et, ainsi qu'il le demande, sa réintégration rétroactive, avec toutes les conséquences de droit, au sein du personnel de l'Organisation, le versement des traitements et indemnités qui lui sont dus devant être calculés en déduisant les rémunérations de toute nature perçues par lui à compter du 1^{er} février 2004 et les indemnités perçues à l'occasion de son licenciement. Il a également droit à une indemnité pour préjudice moral, que le Tribunal fixe à 25 000 francs suisses.

20. L'Organisation versera au requérant la somme de 15 000 francs à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général du BIT en date du 27 octobre 2003 est annulée.
2. Le requérant sera réintégré au sein du personnel du Bureau à compter du 1^{er} février 2004, avec toutes les conséquences de droit.
3. L'Organisation versera au requérant une indemnité pour préjudice moral de 25 000 francs suisses.
4. Elle lui versera également la somme de 15 000 francs à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 13 mai 2005, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice Président, et M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2005.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet