

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

P.

c.

Interpol

124^e session

Jugement n° 3844

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale de police criminelle (Interpol), formée par M. G. P. le 6 novembre 2015, la réponse d'Interpol du 29 janvier 2016, la réplique du requérant du 4 mars et la duplique d'Interpol du 3 mai 2016;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande de débat oral formulée par le requérant;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants :

Le requérant conteste la décision de mettre fin à son engagement à l'issue de sa période de stage pour travail et conduite insatisfaisants.

Le requérant est entré au service d'Interpol le 1^{er} février 2014 au titre d'un contrat de durée déterminée de trois ans, en qualité de gestionnaire de programme d'un projet appelé Stadia, né d'un accord signé entre Interpol et le Qatar. La confirmation de son engagement était subordonnée à l'accomplissement satisfaisant d'un stage d'un an.

Le 31 mai 2014, le supérieur hiérarchique du requérant procéda à une évaluation intérimaire, lors de laquelle le travail du requérant fut jugé satisfaisant dans tous les domaines examinés.

En juin, le requérant informa son supérieur hiérarchique des problèmes que lui posait la structure de gouvernance du projet Stadia, en particulier le rôle de M^{me} W., qui remplissait la double fonction de présidente du projet pour Interpol et de conseillère en sécurité du Comité suprême du Qatar pour les projets et le patrimoine. Le 10 juillet 2014, il reçut un avertissement verbal de son supérieur hiérarchique en raison du comportement inapproprié qu'il avait à l'égard de M^{me} W.

Vu les préoccupations suscitées dans trois domaines clés, à savoir le respect, le travail en équipe et la conduite professionnelle, un Plan de développement des performances fut établi pour le requérant. À partir de septembre 2014, son travail fit l'objet d'un examen mensuel afin de suivre ses progrès. Lors de l'évaluation mensuelle de décembre 2014, son supérieur hiérarchique jugea que les objectifs fixés sur les plans du respect et de la conduite professionnelle avaient été atteints. Cependant, lors de la dernière évaluation pour le mois de janvier 2015, le supérieur hiérarchique du requérant estima que les objectifs définis pour les trois domaines clés n'avaient «pas été atteints», concluant que le requérant ne pouvait pas rester au service d'Interpol. Par lettre du 27 janvier 2015, le requérant fut informé de la décision de mettre fin à son engagement, moyennant un préavis d'un mois, au motif que son travail et sa conduite n'avaient pas donné satisfaction.

Le requérant demanda un réexamen de cette décision. Sa demande fut rejetée par une lettre datée du 3 mars 2015. Dans le recours interne qu'il introduisit le 6 mars 2015, il réfutait le fait que sa conduite et son travail n'aient pas donné satisfaction, dénonçait la double fonction assumée par M^{me} W., déplorait qu'on l'ait placé dans une situation de conflit quasi permanent avec son supérieur hiérarchique et M^{me} W., et prétendait que les fonds du projet avaient été mal gérés. Il demandait sa réintégration.

Dans son rapport du 14 août 2015, la Commission mixte de recours conclut que le requérant avait bénéficié d'une assistance et d'un soutien sans réserve pendant son stage et que la décision de mettre fin à son engagement était «justifiée sur le plan de la procédure». Quant aux autres

questions soulevées par le requérant, elle ne pouvait les examiner car elles ne relevaient pas de son mandat administratif.

Le 24 août 2015, soulignant que la décision de résilier un engagement en cours de stage est une décision relevant du pouvoir d'appréciation, qui, en l'espèce, reposait sur «une évaluation objective et prolongée du travail et de la conduite [du requérant]» et respectait pleinement les règles internes et les principes applicables du droit de la fonction publique internationale, le Secrétaire général décida de rejeter le recours interne du requérant. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration. Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant aux sommes qu'il aurait perçues si son engagement avait été confirmé, ainsi qu'une indemnité pour tort moral.

Interpol demande au Tribunal de rejeter la requête comme dénuée de fondement. L'Organisation fait valoir que les accusations avancées par le requérant au sujet de la gouvernance du projet Stadia et ses allégations relatives à la mauvaise gestion des fonds de ce projet ne relèvent pas de la compétence du Tribunal.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service d'Interpol le 1^{er} février 2014 en qualité de gestionnaire de programme du projet Stadia. Conformément au paragraphe 1 de l'article 2.5 du Manuel du personnel, il était soumis à une période de stage obligatoire d'une durée de douze mois. En septembre 2014, il fut informé qu'il ferait l'objet d'un Plan de développement des performances pour répondre aux préoccupations que son supérieur hiérarchique, le directeur des services opérationnels, nourrissait quant à sa performance, notamment dans trois domaines clés, à savoir «le respect», «le travail en équipe» et «la conduite professionnelle». Lors de la dernière évaluation réalisée dans le cadre du Plan de développement des performances pour le mois de janvier 2015, le supérieur hiérarchique du requérant estima que l'amélioration

initiale constatée dans le comportement du requérant n'était pas suffisamment régulière pour l'emporter sur le risque que sa conduite inappropriée constituait pour l'Organisation. Le directeur de l'administration informa le requérant par lettre du 27 janvier 2015 que son contrat serait résilié à la fin de sa période de stage, moyennant un préavis d'un mois. Au terme de la procédure interne, le Secrétaire général maintint la décision de résilier l'engagement du requérant à l'issue de sa période de stage. Telle est la décision attaquée.

2. Le requérant fonde sa requête sur l'argument selon lequel la structure viciée de gouvernance du projet Stadia était la source de ses conflits et de ses problèmes de performance, et que l'évaluation finale du Plan de développement des performances était inappropriée dans la mesure où son évaluation de décembre était essentiellement positive et où deux des trois objectifs avaient été considérés comme «atteints».

3. L'Organisation soutient que la requête est infondée, puisque la raison pour laquelle il avait été mis fin à l'engagement du requérant était que son travail et sa conduite n'avaient pas donné satisfaction, ce qui avait été constaté au cours d'une période d'évaluation objective et prolongée. L'Organisation affirme qu'elle a respecté les dispositions du Manuel du personnel relatives à la période de stage et à la résiliation des engagements.

4. Le Tribunal rappelle que, «[s]elon la jurisprudence [...], le Tribunal a compétence pour contrôler la légalité de toute décision prise par le Directeur général de mettre fin à la période probatoire d'un fonctionnaire. Il peut en particulier déterminer si cette décision est fondée sur des motifs de droit erronés ou sur des faits inexacts, si des éléments de fait essentiels n'ont pas été pris en considération, si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier ou, enfin, si un détournement de pouvoir est établi. Il ne peut toutefois pas substituer sa propre appréciation à celle du chef exécutif de l'Organisation, concernant le travail de l'intéressé, sa conduite ou son aptitude à exercer des fonctions internationales (voir le jugement 318, considérants). Dans d'autres affaires, il est fait mention, comme motifs

additionnels pouvant justifier la censure du Tribunal, de vices de forme ou de procédure, ou d'irrégularités de procédure (voir par exemple les jugements 13, 687, 736, 1017, 1161, 1175, 1183 et 1246); ces motifs, est-il précisé, doivent être prouvés pour invalider une décision de licenciement en fin de période probatoire.» (Voir le jugement 2427, au considérant 2.)

5. La requête est dénuée de fondement. En l'espèce, le requérant a été dûment informé dès juillet 2014 que son travail et sa conduite n'atteignaient pas les niveaux requis, puisqu'il a reçu le 10 juillet un avertissement verbal, explicite à cet égard, de son supérieur hiérarchique, le directeur des services opérationnels. En septembre, le requérant a fait l'objet d'un Plan de développement des performances axé sur les trois domaines clés dans lesquels il devait s'améliorer, à savoir «le respect», «le travail en équipe» et «la conduite professionnelle». Le rapport d'évaluation des performances après neuf mois de stage, daté du 31 octobre 2014, indiquait de nouveau que le requérant devait améliorer son travail et sa conduite. Dans une sous-section de la rubrique «Qualité du travail fourni», il était notamment précisé que, «[e]n raison de son manque d'expérience en matière de surveillance, il [devait] développer son aptitude à interpréter différemment les questions liées aux risques et aux menaces pouvant donner lieu à des conclusions différentes de celles qu'il pourrait escompter sur la base de ses expériences et de ses connaissances». Dans une sous-section de la rubrique «Qualités relationnelles», il était noté que le requérant «a[vait] eu des difficultés à s'adapter au contexte particulier d'Interpol et aux modes de gouvernance du projet Stadia, ce qui s'[était] traduit par l'activation d'un Plan de développement des performances [...] visant à modifier son comportement à cet égard. Il d[evait] faire preuve de souplesse dans son comportement et ses pratiques de travail afin de mieux s'adapter à cet univers professionnel.» Sous le titre «Objectifs pour la période d'évaluation suivante», deux points sont mentionnés : «doit poursuivre ses efforts pour s'améliorer et renforcer l'équipe en assurant sa cohésion en vue d'atteindre les objectifs du projet» et «doit se montrer plus souple afin de s'adapter à son environnement de travail actuel». Le rapport

d'évaluation des performances indiquait à titre d'évaluation globale : «répond à certaines exigences». Le requérant n'a pas contesté le rapport d'évaluation des performances; il a coché la case «Je suis d'accord» et a signé ledit rapport.

6. Le Tribunal ne constate aucun vice de fond ni de procédure dans la résiliation de l'engagement du requérant. La Commission mixte de recours a noté dans son rapport que la résiliation de l'engagement «avait été traitée conformément aux politiques applicables de l'Organisation». Le requérant affirme que la Commission a examiné la procédure qui a abouti à la décision de mettre fin à son engagement, mais n'a pas examiné la décision quant au fond. Le Tribunal estime que la Commission mixte de recours a examiné le fond de la question, puisqu'elle a expressément indiqué que «la Direction a[vait] fait un effort concerté tout au long de la période de stage [du requérant] pour l'aider à améliorer ses méthodes de travail, son aptitude à travailler en équipe et sa conduite professionnelle, afin qu'il puisse remplir les conditions requises par l'Organisation». L'observation formulée par la Commission mixte de recours selon laquelle «elle ne pouvait pas examiner les autres questions soulevées par le requérant» car «elles ne relevaient pas de son mandat administratif» portait sur les allégations du requérant relatives à la gouvernance du projet. Le requérant évoque aussi la question de la gouvernance du projet dans la présente requête, disant qu'elle n'était pas «conforme aux règles en vigueur à INTERPOL et, de manière plus générale, ne convenait à aucun projet en raison du conflit d'intérêts qu'elle était susceptible de créer». Le requérant semble avoir des objections concernant la situation de la présidente du projet. Le Tribunal note que le fait que la présidente du projet Stadia travaillait également pour le client du projet était régi par un accord conclu entre Interpol et ledit client avant l'entrée du requérant au service de l'Organisation et ne constitue pas une violation du contrat du requérant ou des dispositions du Manuel du personnel. En conséquence, le requérant n'a pas d'intérêt à agir concernant la situation de la présidente.

7. Le requérant soutient que la résiliation de son engagement était inappropriée car l'évaluation du mois de décembre dans le cadre du Plan de développement des performances était essentiellement positive, deux des trois objectifs ayant été considérés comme «atteints» et le troisième comme «en progrès», tandis que son évaluation finale pour le mois de janvier faisait apparaître une nette baisse pour tous ses objectifs, qui étaient considérés comme «n'ayant pas été atteints». Dans la section réservée aux observations finales de la dernière évaluation mensuelle, le directeur des services opérationnels avait écrit notamment ce qui suit :

«Pendant les mois qui suivirent, comme cela est exposé en détail dans les divers procès-verbaux des réunions d'évaluation mensuelle, [le requérant] a montré quelques signes de progrès, comme en témoigne l'évaluation "objectif atteint" pour le mois de décembre dans les domaines du respect et de la conduite professionnelle. Toutefois, j'ai constaté de nouveau un changement important dans son comportement tout au long du mois de janvier, qui a mis en lumière un aspect fortement négatif. Cette négativité n'était pas seulement dirigée contre moi, [M^{me} W.] et, dans un sens plus large, contre l'Organisation INTERPOL et ses pratiques, principal motif des évaluations, mais s'était étendue à sa propre équipe et aux clients dans le pays (Qatar).

Ma réflexion sur l'année passée m'a fait perdre toute confiance en la capacité [du requérant] à comprendre pleinement l'environnement de travail sensible dans lequel il évolue à INTERPOL. Si l'on examine l'ensemble de son comportement au cours de ces mois d'évaluation, on constate que cet environnement de travail unique suppose de relever de nombreux défis, qui exigent des employés une maturité et un professionnalisme qui peuvent être, et sont souvent, bien supérieurs aux compétences requises dans d'autres organisations. Le poste nécessite une bonne compréhension de l'attitude de responsabilité et de diplomatie qui est requise à tout moment, en particulier, de la part des responsables dans un environ[nement] culturel varié tel que celui d'INTERPOL.

[Le requérant] a fait montre à plusieurs reprises de son mépris à l'égard de ce que l'on attendait de lui en matière de comportement, notamment dans les domaines du respect, du travail en équipe et du professionnalisme. Il y a eu des épisodes prolongés au cours desquels il a cherché à contester et à fragiliser les décisions de son supérieur hiérarchique (directeur des services opérationnels), de la conseillère externe ([M^{me} W.]) et de l'Organisation (Secrétaire général). Il n'a pas été capable d'accepter son rôle et sa position au sein de l'Organisation, exagérant son niveau de responsabilité auprès des clients externes. Il n'a pas atteint le niveau de gestion et de travail en équipe attendu d'une petite équipe de projet dotée de diverses aptitudes, ce qui a

créé des difficultés sur le plan de la dynamique de l'équipe et des relations internes et s'est traduit par une mauvaise planification du travail et de mauvais résultats. Cela a eu une incidence sur la livraison des travaux aux clients, qui a été tardive ou incomplète.»*

Le Tribunal relève que le résumé établi par le directeur des services opérationnels, qui figure dans la section «Commentaires» de la dernière évaluation du Plan de développement des performances, porte non seulement sur le mois de janvier, mais prend également expressément en compte la conduite du requérant depuis son entrée en fonctions le 1^{er} février 2014. Il justifie sa recommandation selon laquelle le requérant n'est pas apte à occuper le poste de gestionnaire de programme dans des observations détaillées qu'il formule pour chaque évaluation du Plan de développement des performances, ainsi que dans son évaluation finale.

8. Le Tribunal relève que les épisodes et l'attitude du requérant auxquels fait référence le directeur des services opérationnels dans les observations susmentionnées sont étayés par des preuves documentaires. Aucune question soulevée par le requérant ne démontre que l'évaluation par l'Organisation de sa conduite ou de son aptitude à travailler à Interpol est déraisonnable, injustifiée ou viciée, et aucun des vices recensés dans le jugement 2427, cité ci-dessus, ne peut être invoqué en l'espèce. L'argument du requérant selon lequel il aurait été mis fin à son engagement en représailles de ses allégations concernant l'usage des fonds du projet est dénué de fondement. Il n'a invoqué cet argument que le 29 janvier 2015 dans sa demande de réexamen de la décision du 27 janvier visant à mettre fin à son engagement et, en outre, il n'a pas fourni de preuves suffisantes à l'appui de ses arguments. Au vu de ce qui précède, le Tribunal estime qu'aucun des griefs formulés par le requérant n'est fondé.

* Traduction du greffe.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 10 mai 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 28 juin 2017.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ