

## QUARANTE-TROISIEME SESSION ORDINAIRE

### Affaire SCHOFIELD (No 2)

#### Jugement No 399

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par le sieur Schofield, Francis Donal, le 1er décembre 1978, la réponse de l'Organisation datée du 30 janvier 1979, la réplique du requérant datée du 5 avril 1979 et la duplique de l'Organisation du 5 avril 1979;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal et la disposition 530 du Règlement du personnel de l'Organisation;

Après avoir procédé à l'examen des pièces du 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 suivants :

A. Engagé par l'OMS en 1964, le sieur Schofield a été affecté en avril 1973 à la Division du renforcement des services de santé (SHS). En 1975, il fut chargé de la direction d'un programme nouveau, dit "Programme élargi d'immunisation" (EPI) et, en janvier 1977, il assumait la direction par intérim de la SHS. Toutefois, ces deux charges lui furent retirées dans les circonstances relatées dans le jugement No 361 (Schofield c/OMS), rendu le 13 novembre 1978. Lors du litige à ce sujet, qui aboutit audit jugement, le Directeur général avait pris une décision le 22 septembre 1977, donnant pour instruction au sous-directeur général dont la SHS relevait de rédiger la description de poste que le requérant occupait alors.

B. Sur ces entrefaites, le 17 octobre 1977, le formulaire de rapport annuel sur les services du requérant pendant la période décembre 1976-novembre 1977 fut envoyé par le Service du personnel à la SHS. Le sieur Schofield remplit la première partie (appréciation du fonctionnaire sur son propre travail) et le directeur de SHS les parties 2 et 5. En mars 1978, le sieur Schofield saisit le Comité d'enquête et d'appel du siège d'un recours contre ce rapport et contre la liste du personnel de SHS, pour autant qu'ils attestaient le changement intervenu dans sa situation administrative depuis la décision du Directeur général du 22 septembre 1977. Le comité constata, au sujet de la liste, qu'elle est un document interne de SHS n'ayant pas le caractère d'une notification officielle et, au sujet du rapport, qu'il était incomplet et ne pouvait pas être considéré comme fournissant une preuve juridique d'une action ou d'une décision administrative antérieure, ni être utilisé comme une base valable pour une action ou une décision administrative ultérieure. Il recommanda de déclarer le recours irrecevable pour ce motif, mais il exprima l'espoir qu'un rapport valable serait établi sans plus de retard tenant compte du fait que le sieur Schofield avait plus d'un supérieur et qu'il remplissait deux fonctions distinctes dans deux divisions différentes. Le Directeur général informa le requérant le 25 mai 1978 qu'il acceptait la recommandation du comité, notait l'espoir que celui-ci avait exprimé et déclarait qu'il avait chargé le chef du personnel de prendre contact avec le requérant à ce sujet.

C. Le 16 juin 1978, le sieur Schofield saisit à nouveau le Comité d'enquête et d'appel du siège d'un recours dirigé contre l'absence de suites données à sa demande du 21 mars 1978, réclamant son rapport d'appréciation. Il déclara n'intenter ce recours que pour éviter la forclusion visée à la disposition 1230.8 c) du Règlement du personnel. Il fondait sur la disposition 1230.1.3 (non-observation ou application non fondée des dispositions du Statut du personnel, du Règlement du personnel ou des termes du contrat). Le comité recommanda au Directeur général, le 30 juin 1978, de délivrer au sieur Schofield une attestation disant : 1) que le rapport incomplet de décembre 1977 n'a aucune valeur administrative en soi et ne peut donc valablement servir de base à une action administrative ou comme preuve de la situation administrative du requérant au 23 décembre 1977; 2) que la liste du 9 janvier 1978 de SHS n'est en aucune manière une notification officielle au sens de la disposition 580.1 du Règlement. Le comité suggérait qu'un rapport complet soit établi ou que les deux parties y renoncent d'un commun accord. Le Directeur général avisa le sieur Schofield, le 27 juillet 1978, qu'il acceptait ces recommandations. Par la suite, n'ayant pu se mettre d'accord sur la rédaction définitive du rapport en dépit de nombreuses consultations, les parties convinrent

de différer l'établissement du rapport jusqu'à ce que le Tribunal de céans ait jugé le premier recours. Le rapport d'évaluation n'ayant pu être établi dans les semaines qui suivirent ce jugement, le requérant adressa une requête au Tribunal de céans, en vertu de l'article VII, paragraphe 3, de son Statut, au motif que le Directeur général n'avait pas répondu à sa communication du 22 septembre 1978 par laquelle il avait réclamé le rapport d'évaluation.

D. Dans les conclusions de sa requête, le sieur Schofield prie le Tribunal : 1) d'ordonner au Directeur général de lui remettre une appréciation de ses services pour l'année décembre 1976-novembre 1977 qui soit administrativement valable et juste, honnête et impartiale sur le plan professionnel; 2) le remboursement des frais de sa requête.

E. Le requérant déclare dans sa requête qu'il a refusé la première version du rapport, notamment parce que l'intention qu'elle recélait était de le réaffecter à la SHS au même poste que celui qu'il occupait en 1971. Or le 3 mars 1978, une décision lui a été communiquée, qui lui attribuait une nouvelle affectation encore plus à son détriment que ce poste de 1971. Si le rapport d'évaluation avait été établi correctement dans les délais de la disposition 530.3, il aurait pu influencer le Directeur général et l'amener à lui donner une affectation moins désavantageuse le 3 mars 1978. Le même argument est toujours valable aujourd'hui. Le refus incompréhensible de l'administration de remplir exactement les parties 2 à 5 du rapport porte préjudice à sa carrière au sein de l'OMS et, le cas échéant, à ses chances d'emploi ailleurs. En outre, un rapport exact serait un complément indispensable aux constatations du Tribunal dans son jugement No 361.

F. L'Organisation répond que, selon l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal, le requérant avait jusqu'à la fin février 1979 pour introduire son recours et qu'il a précipité la procédure. Le litige est la conséquence des efforts qu'elle a accomplis de bonne foi pour rédiger un rapport à l'amiable. Elle aurait pu imposer la première version ou, plus tard, passer outre aux objections du requérant à la deuxième version. Au contraire, ayant annulé la première version, elle a tenté de tenir compte dans la deuxième version des objections du sieur Schofield, selon lesquelles ce projet ne donnait pas une description exacte de sa situation administrative, en ce sens qu'il y est dit que, pendant la période considérée, il avait relevé de chefs qui, en réalité, selon lui, n'étaient pas ses supérieurs, et selon lesquelles aussi les appréciations des Drs Tarimo, Zahra et Ladnyi portées dans ce second projet laisseraient de toute manière à désirer. L'Organisation soutient que, pour ce qui est de l'ordre hiérarchique, les conclusions du jugement No 361 lui donnent tort. Elle déclare à ce sujet que le sieur Schofield a relevé directement pour son travail à SHS du Dr Newell jusqu'au 31 janvier 1977, du Dr Zahra du 1er février 1977 au 23 novembre 1977, puis du Dr Tarimo dès le 24 septembre 1977, et pour son travail à EPI, du Dr Cockburn jusqu'au 13 décembre 1976, et du Dr Ladnyi du 14 décembre 1976 au 25 février 1977. Quant aux annotations des trois médecins, il lui était loisible de les contester dans des observations jointes au rapport, conformément à la disposition 530.3. L'Organisation réfute d'autre part les allégations du requérant relatives à un prétendu préjudice pour sa carrière à l'OMS et à ses chances d'emploi au dehors, en soulignant qu'en vertu de la disposition 530.4 un rapport d'évaluation n'est destiné ni à régler des litiges, ni à servir d'attestation pour des emplois au dehors. L'Organisation rappelle la recommandation du deuxième Comité d'enquête et d'appel invitant les parties à renoncer éventuellement au rapport, qui n'a plus d'utilité vu le temps écoulé. Elle invite le Tribunal à rejeter la requête, ce qui aurait pour effet de donner suite à cette recommandation et de décharger l'Organisation de toute obligation envers le requérant au sujet du rapport de 1976-77. Au reste, il serait impossible que le Tribunal lui ordonne, comme le souhaite le requérant, d'établir un rapport qui réponde aux aspirations de ce dernier, la rédaction des rapports relevant de la libre appréciation du Directeur général.

G. Dans sa réplique, le sieur Schofield commente point par point la réponse de l'Organisation, afin de démontrer quelle était réellement sa situation administrative. Il prie le Tribunal de faire la lumière sur cette situation au 30 novembre 1977 et de déclarer quels étaient les supérieurs hiérarchiques qui avaient qualité pour signer la formule de rapport. Il modifie les conclusions de sa requête, qu'il libelle cette fois en ces termes :

"Plaise au Tribunal :

1) d'ordonner au Directeur général de fournir au requérant une évaluation de ses services administrativement valable pour l'année décembre 1976-novembre 1977;

2) d'ordonner au Directeur général de confirmer la validité administrative de l'affectation du requérant de 1975 à 1977 et de la description de poste du 4 juillet 1975 dans son intégralité, y compris le grade P.6 et le titre modifié;

3) d'ordonner au Directeur général d'accorder au requérant une indemnité à fixer par le Tribunal au titre du préjudice moral et professionnel causé par le défaut d'évaluation pendant plus d'une année;

4) d'ordonner le remboursement au requérant de ses dépens."

H. Dans sa duplique, l'Organisation objecte que la modification des conclusions fait sortir le litige du domaine visé par la requête à l'origine, dont l'objet est le rapport d'évaluation. Elle soutient que le requérant aurait dû faire connaître ses objections au rapport en y annexant ses observations et qu'à plusieurs égards, il tente de rouvrir le débat sur des points déjà tranchés par le Tribunal. Elle conteste que la lettre du Directeur général du 22 septembre 1977 puisse être interprétée comme démontrant que le requérant relevait directement du sous-directeur général. Si ce sous-directeur avait été chargé de rédiger la nouvelle description de poste, cela était dû à ce que le chef de la Division SHS, le Dr Tarimo, qui avait pris ses fonctions deux jours plus tard, le 24 septembre 1977, ne pouvait manifestement pas le faire. Elle réaffirme que, pendant toute la période de décembre 1976 à novembre 1977, le requérant était affecté à la Division SHS, sous les ordres des directeurs successifs de ce service. Elle persiste en conséquence à prier le Tribunal de rejeter la requête dans son ensemble, y compris la demande de dommages-intérêts, car les offres faites par l'Organisation au requérant pour régler l'affaire ne nuisent pas au sieur Schofield et les termes du projet de rapport d'appréciation lui sont favorables et ne sauraient lui causer un quelconque préjudice.

CONSIDERE :

1. La disposition 530 du Règlement du personnel a la teneur suivante :

530. Supervision et appréciation du travail accompli

530.1 Les supérieurs hiérarchiques sont tenus de faciliter l'adaptation des membres du personnel à leur travail :

530.1.1 en leur exposant clairement leurs fonctions et leur position dans l'Organisation;

530.1.2 en leur donnant des instructions et des conseils sur la manière de s'acquitter de leurs fonctions;

530.1.3 en les présentant comme il se doit à ceux de leurs collègues avec lesquels ils auront à travailler;

530.1.4 en discutant fréquemment avec eux du travail qu'ils font.

530.2 Pour ce qui est des membres du personnel de la classe D.2 et au-dessous, les supérieurs hiérarchiques, en plus des discussions et des entretiens normaux qu'ils ont avec eux au sujet de leur travail, établissent des rapports périodiques pour apprécier le travail, la conduite et les possibilités de meilleur rendement de chacun des membres du personnel qui sont sous leurs ordres. Cette évaluation est faite aux intervalles qu'exige le travail de l'intéressé mais une fois par an au minimum. Les supérieurs hiérarchiques discutent leurs conclusions avec le membre du personnel intéressé et lui font des suggestions précises en vue de l'amélioration de tout aspect de son travail qui ne serait pas entièrement satisfaisant. Si un membre du personnel exerce des fonctions de supervision, les rapports indiquent comment il s'en acquitte.

530.3 Les fonctions et activités accomplies par le membre du personnel au cours de l'année écoulée sont résumées par lui et appréciées par ses supérieurs hiérarchiques, sur une formule réglementaire, par rapport aux tâches et responsabilités que comporte effectivement le poste qu'il occupe. La formule est signée par les supérieurs hiérarchiques et par le membre du personnel intéressé. Ce dernier peut, s'il le désire, joindre au rapport une déclaration concernant toute partie du rapport qu'il conteste et cette déclaration fera partie du dossier concernant son travail.

530.4 L'appréciation donnée sur le travail du membre du personnel dans ces rapports sert de base pour aider l'intéressé à rendre les meilleurs services à l'Organisation et pour décider quant à sa situation et à son maintien dans l'Organisation.

2. La formule prévue au paragraphe 530.3 cité ci-dessus est appelée habituellement "rapport d'appréciation". Le requérant n'a pas reçu de rapport d'appréciation pour la période décembre 1976-novembre 1977. Dans les circonstances inhabituelles du cas (telles qu'elles sont exposées dans le jugement No 361), le requérant a eu des entretiens, en 1978, avec les autres fonctionnaires appelés à établir le rapport. Le 22 septembre 1978, il a envoyé au Directeur général une lettre, que l'Organisation est disposée à considérer comme une demande d'établissement dudit rapport. L'Organisation reconnaît que la demande n'a pas donné lieu à décision dans le délai de soixante jours et que, de ce fait, la requête est recevable en vertu de l'article VII du Statut du Tribunal.

3. L'Organisation ne conteste pas la non-observation de la disposition 530 du Règlement du personnel. Elle soutient, toutefois, que la requête doit être rejetée étant donné qu'elle a agi de bonne foi et qu'en raison de l'attitude adoptée par le requérant, il n'est plus possible, pour elle, de s'acquitter de l'obligation, dont l'exécution n'aurait d'ailleurs guère d'utilité". L'Organisation fait valoir qu'aux termes de la disposition 530.4 du Règlement, le rapport doit servir de base pour aider le membre du personnel à rendre les meilleurs services à l'Organisation et pour décider quant à sa situation et à son maintien dans l'Organisation. Les questions relatives à la contribution du requérant aux travaux de l'Organisation, et à la situation qui est ou devrait être la sienne, ont donné lieu à une controverse nourrie d'une quantité de documents. L'intéressé est désormais à quelques années de la retraite. Selon l'Organisation, il est improbable que les opinions des supérieurs hiérarchiques exprimées dans un rapport d'appréciation puissent influencer maintenant sur ses perspectives d'avenir dans l'Organisation. Loin de l'admettre, le requérant attache la plus grande importance au fait qu'il lui faudra disposer de ses rapports d'appréciation lorsqu'il cherchera un emploi après avoir pris sa retraite en 1981. L'Organisation répond que l'établissement d'un certificat est prévu non pas à la disposition 530 du Règlement, mais à la disposition 1095, qui prescrit la remise d'une attestation relative aux services.

4. Rien ne montre qu'il ne soit plus possible d'établir le rapport. Cependant, si le Tribunal était convaincu que le rapport n'aurait pas la moindre utilité, il serait habilité, en dépit de l'inobservation du Règlement, à refuser d'ordonner l'établissement de ce document. Toutefois, il y a lieu de présumer que le requérant est en droit de l'obtenir, quelle que soit la valeur qu'il lui attache; douter de l'intérêt du rapport ne saurait justifier le refus de l'établir. En outre, l'utilité d'une telle pièce pour le requérant ne doit pas être jugée exclusivement au regard du but principal du rapport, tel qu'il est exposé à la disposition 530 du Règlement. Les rapports d'appréciation constituent des états de services auxquels, en règle générale, le fonctionnaire est en droit de prétendre pour sa propre satisfaction et qu'il peut aussi utiliser s'il se met à la recherche d'un autre emploi; à ce propos, il n'est pas tenu de ne produire que l'attestation prévue à la disposition 1095 du Règlement du personnel. La requête doit donc être considérée comme fondée.

5. L'Organisation conteste la forme de la réparation demandée par le requérant, à savoir qu'il soit ordonné au Directeur général de remettre à l'intéressé une appréciation de ses services qui soit "administrativement valable et juste, honnête et impartiale sur le plan professionnel". Le Tribunal admet que ces expressions ne sauraient figurer dans le jugement.

6. Le requérant réclame une indemnité au titre du préjudice moral et professionnel causé par le défaut d'évaluation de ses services pendant plus d'une année. Un tel préjudice n'est nullement établi et cette demande doit ainsi être rejetée.

7. Le requérant demande aussi "le remboursement ... de ses dépens". Il ne ressort pas du dossier que des dépens auraient été exposés et le Tribunal n'estime pas qu'il eût été nécessaire d'en exposer. Il est probable que la présente instance n'aurait pas été nécessaire si l'Organisation n'avait pas supposé que le requérant entendait se voir remettre un rapport convenu d'un commun accord, supposition que le requérant n'a rien fait pour dissiper. Le litige a porté sur la teneur du rapport; il ne s'agissait pas de savoir si le requérant était en droit ou non d'en recevoir un; la question n'a même jamais été posée et l'établissement d'un rapport n'a jamais été formellement refusé. Il n'y a donc pas lieu d'accorder des dépens.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. Le Directeur général remettra au requérant le rapport d'appréciation prévu à la disposition 530 du Règlement du personnel sur ses services pendant l'année décembre 1976-novembre 1977.

2. Les autres conclusions de la requête sont rejetées.

Ainsi jugé par M. André Grisel, Vice-président, le très honorable Lord Devlin, P.C., Juge, et M. Hubert Armbruster, Juge suppléant, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Bernard Spy, Greffier du Tribunal.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 24 avril 1980.

(Signé)

André Grisel

Devlin

H. Armbruster

Bernard Spy

Mise à jour par SD. Approuvée par CC. Dernière modification: 3 septembre 2008.