

**112<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3070**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Office international des épizooties (OIE) — également connu sous le nom d'Organisation mondiale de la santé animale —, formée par M<sup>me</sup> A. R. le 6 octobre 2009 et régularisée le 26 octobre, la réponse de l'Office du 27 novembre, la réplique de la requérante du 22 décembre 2009, la duplique de l'OIE datée du 28 janvier 2010, les écritures supplémentaires déposées par la requérante le 4 juin et les observations finales de l'Office à leur sujet en date du 24 juin 2010;

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. La requérante, ressortissante rwandaise née en 1981, est entrée au service de l'Office le 2 février 2009, au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de deux ans, en qualité de chargée de mission auprès du Service de l'information sanitaire. Sa lettre d'engagement du 13 janvier 2009 prévoyait une période de stage probatoire de six mois. Le 10 juillet, son supérieur hiérarchique, qui exerçait alors les fonctions de directeur général par intérim, l'informa oralement de la décision de résilier son contrat. Le 12 juillet, elle envoya un courriel à la Directrice

générale adjointe, sollicitant son intervention «pour faire cesser cette éventuelle rupture de contrat susceptible d'abus et entachée d'irrégularité». Par une lettre du 7 juillet 2009, que l'intéressée déclare avoir reçue le 20 juillet, le Directeur général lui fit savoir que, puisque sa «hiérarchie» avait estimé que son stage probatoire n'était pas concluant, son engagement serait résilié le 31 juillet 2009. Telle est la décision attaquée.

Le 24 juillet, la requérante, mettant en cause la régularité de son licenciement, demanda au Directeur général sa réintégration sans délai. À titre subsidiaire, elle proposait, en application du deuxième alinéa de l'article 10.1 du Statut du personnel, de soumettre le litige à une personnalité indépendante désignée par le Président du Tribunal de céans. Dans sa réponse du 30 juillet, le Directeur général lui suggéra de prendre contact avec un avocat, conseiller juridique pour l'Office.

B. La requérante avance quatre moyens. Premièrement, elle affirme qu'en violation de l'alinéa a) de l'article 40.12 du Règlement du personnel elle n'a bénéficié d'aucune évaluation de son travail durant son stage probatoire. Selon elle, cette absence d'évaluation l'a privée de la possibilité de formuler des observations au sujet d'éventuelles carences et empêche le Tribunal d'apprécier, sur la base d'éléments objectifs et fiables, les motifs de la résiliation de son contrat. Elle souligne en outre que ses qualités professionnelles n'ont jamais été remises en question au cours de son engagement.

Deuxièmement, elle soutient qu'avant de la licencier l'Office ne l'a pas informée de ses intentions et ne lui a pas donné l'occasion de faire valoir son point de vue et de défendre ses intérêts. Elle allègue ainsi que son droit d'être entendue n'a pas été respecté, en méconnaissance de la jurisprudence du Tribunal.

Troisièmement, elle fait valoir que la clause de sa lettre d'engagement prévoyant un stage probatoire de six mois est contraire à l'alinéa c) de l'article 40.6 du Règlement du personnel, qui limite, pour les titulaires d'un engagement de durée déterminée, la durée d'un tel stage à trois mois. Elle prétend que sa période de stage probatoire avait donc expiré lorsqu'elle a été licenciée et qu'en conséquence l'Office

aurait dû se conformer à l'article 80.2 du Règlement du personnel, relatif à la résiliation d'engagement, qui prévoit le respect d'un préavis, dont la durée devait en l'occurrence être d'au moins trois mois, ou, si le préavis n'est pas adressé dans le délai prescrit, le paiement d'une indemnité compensatrice. De plus, elle estime qu'en application de l'article 80.3 elle devait percevoir une indemnité pour perte d'emploi.

Quatrièmement, elle prétend que son licenciement est fondé sur un «faux motif» et que la «rupture du lien de travail» est en fait le résultat du «comportement dénigrant et hautement préjudiciable» de son supérieur hiérarchique. À cet égard, elle affirme avoir été victime de la part de ce dernier de harcèlement moral et se plaint de l'inaction de l'Office face à cette situation fort stressante, alors même qu'elle en avait informé la Directrice générale adjointe par son courriel du 12 juillet 2009.

Par ailleurs, l'intéressée fait valoir qu'en raison de son engagement à l'OIE elle a renoncé à ses études et à un stage de formation, perdant ainsi une chance d'obtenir une qualification et une expérience professionnelle supplémentaires.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée. Elle réclame une indemnité en réparation du préjudice subi du fait de la rupture abusive de son contrat de travail correspondant à la rémunération qu'elle aurait dû percevoir jusqu'au terme de son engagement le 2 février 2011, une indemnité compensatrice de préavis et une indemnité pour perte d'emploi de 8 428,86 euros chacune, une indemnité de 13 464 euros pour la «perte de chance subie» et le paiement du même montant en réparation du préjudice moral subi. Elle sollicite en outre l'octroi d'une somme de 3 000 euros à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'Office soutient, en ce qui concerne les premier et deuxième moyens de la requérante, que le travail de l'intéressée a bien fait l'objet d'une évaluation puisque, dans son courriel du 12 juillet 2009, celle-ci faisait référence à deux entretiens d'évaluation, le premier ayant eu lieu au bout de trois mois de travail et le second, au

cours duquel elle a pu s'exprimer sur les carences qui lui étaient reprochées, le 2 juillet 2009.

Au sujet du troisième moyen, l'Office déclare qu'il a commis une erreur matérielle en indiquant, dans la lettre d'engagement de la requérante, une durée de stage probatoire de six mois au lieu de trois mois, comme prévu à l'alinéa c) de l'article 40.6 du Règlement du personnel. Il reconnaît que cette erreur a affecté la régularité de la procédure de résiliation du contrat et propose en conséquence de payer à l'intéressée une indemnité compensatrice de préavis équivalente à trois mois de salaire, déduction faite du montant qu'il lui a déjà versé pour la période du 10 au 31 juillet 2009, soit une somme de 5 211,97 euros, et 6 621,75 euros à titre d'indemnité pour perte d'emploi. Il affirme cependant qu'au regard de la lettre d'engagement de la requérante le Directeur général a estimé de bonne foi que cette dernière était toujours en période de stage probatoire lorsqu'il a décidé de résilier son contrat. Le licenciement n'était pas moins objectivement justifié, l'intéressée n'ayant pas fait preuve des compétences nécessaires, notamment en ce qu'elle commettait de nombreuses erreurs, comme cela est décrit dans le document intitulé «Évaluation des rapports traités» joint en annexe à la réponse.

Pour ce qui est du quatrième moyen, l'OIE fait observer que la requérante ne s'est jamais plainte du comportement de son supérieur hiérarchique avant que son contrat soit résilié et soutient qu'elle n'apporte aucune preuve à l'appui de ses accusations.

Enfin, l'Office fait remarquer que l'intéressée ne peut se prévaloir d'une éventuelle perte de chance, étant donné qu'en signant sa lettre d'engagement elle a abandonné ses études «en toute connaissance de cause» et qu'elle n'a manifesté aucune volonté de les reprendre après la résiliation de son contrat. D'ailleurs, l'intéressée a informé l'OIE dès le mois d'octobre 2009 qu'elle avait retrouvé deux emplois à mi-temps.

D. Dans sa réplique, la requérante relève que la reconnaissance de l'erreur relative à la durée de son stage probatoire est tardive et elle reproche à l'Office de ne pas avoir saisi, dès le 24 juillet 2009,

l'occasion de la réparer. Elle soutient que le document intitulé «Évaluation des rapports traités», qui n'est ni daté ni signé, ne saurait constituer des notes professionnelles au sens de l'article 40.12 du Règlement du personnel et a manifestement été rédigé «pour les besoins de la cause».

E. Dans sa duplique, l'OIE souligne que l'«Évaluation des rapports traités» est un document de gestion interne qui n'est pas remis au fonctionnaire.

F. Dans ses écritures supplémentaires, la requérante fait observer que le Directeur général lui a attribué une prime «qualité» au titre de l'année 2009 et affirme qu'il s'agit d'une preuve incontestable de ses qualités professionnelles.

G. Dans ses observations finales, l'OIE explique que la prime «qualité» est un avantage statutaire octroyé à chacun de ses agents à la fin de chaque année civile, en vertu d'une décision du Directeur général du 1<sup>er</sup> mars 2002.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante, qui s'était portée candidate au poste vacant de chargé de mission auprès du Service de l'information sanitaire de l'OIE, fut engagée, à compter du 2 février 2009, au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de deux ans renouvelable. Sa lettre d'engagement, en date du 13 janvier 2009, stipulait qu'elle effectuerait un stage probatoire de six mois et que, si, à l'issue de ce stage, son engagement était confirmé, la durée du préavis en cas de résiliation d'engagement, de non-renouvellement du contrat ou de démission serait de trois mois.

2. Par une lettre en date du 7 juillet 2009, que la requérante aurait reçue le 20 juillet, cette dernière fut informée par le Directeur

général de la résiliation de son contrat. Cette lettre se lit en partie ainsi qu'il suit :

«Je me réfère à ma lettre du 13 janvier 2009 vous notifiant un stage probatoire de 6 mois à compter du 2 février 2009.

Votre hiérarchie ayant estimé que ce stage probatoire n'était pas concluant, j'ai le regret de vous notifier par la présente que votre contrat d'engagement à l'OIE sera résilié le 31 juillet 2009.»

3. Le 24 juillet 2009, l'intéressée écrivit à l'Office pour demander sa réintégration sans délai. À défaut, elle proposait de soumettre le litige à une personnalité indépendante désignée par le Président du Tribunal de céans en application du deuxième alinéa de l'article 10.1 du Statut du personnel.

Des contacts eurent lieu entre les deux parties mais n'aboutirent pas à un règlement amiable du litige. Finalement, la requérante se résolut à saisir le Tribunal.

4. Dans sa requête déposée le 6 octobre 2009, elle sollicite du Tribunal l'annulation de la décision du Directeur général de l'OIE «datée du 7 juillet 2009 avec effet au 31 juillet 2009». Elle lui demande, par voie de conséquence, de condamner l'OIE à lui verser des indemnités d'un montant de 40 392,72 euros en réparation du préjudice subi du fait de la rupture de son contrat, de 13 464 euros pour «la perte de chance» qu'elle a subie et de 13 464 euros au titre du préjudice moral. De plus, elle réclame «en tout état de cause» une indemnité compensatrice de préavis et une indemnité pour perte d'emploi d'un montant de 8 428,86 euros chacune, et 3 000 euros à titre de dépens.

À l'appui de sa requête, elle soutient que son travail n'a pas été évalué au cours de son stage probatoire et qu'elle n'a pas été entendue avant l'adoption de la décision de résilier son contrat. Par ailleurs, elle relève qu'en violation de l'alinéa c) de l'article 40.6 du Règlement du personnel la durée de son stage probatoire a été fixée à six mois et que la décision du 7 juillet 2009 n'a pas été prise dans le respect de la procédure applicable et des garanties qui résultaient des termes de sa lettre d'engagement. Enfin, elle dénonce le fait que l'Office se soit fondé sur un «faux motif» pour justifier son licenciement.

5. L'Office admet avoir commis une erreur dans la fixation de la durée du stage probatoire de la requérante. Il souligne, cependant, qu'il s'agit d'une simple erreur matérielle. Puisque cette erreur a affecté la régularité de la procédure de résiliation du contrat de l'intéressée, il propose de verser à celle-ci certaines indemnités, en précisant toutefois qu'il aurait, en tout état de cause, mis un terme de façon anticipée à son contrat pour des motifs liés à «l'inadéquation» de la requérante à son poste.

6. Mais le Tribunal ne saurait suivre le défendeur dans cette argumentation. En effet, aux termes de l'alinéa c) de l'article 40.6 du Règlement du personnel de l'OIE :

«Le titulaire d'un engagement de durée déterminée est astreint à un stage probatoire de trois mois.»

Le contrat de l'intéressée ne pouvait dès lors, comme le reconnaît d'ailleurs le défendeur, prévoir un stage probatoire d'une durée de six mois. Cette clause, qui est ainsi illégale, ne saurait produire aucun effet juridique. La requérante, engagée à compter du 2 février 2009, n'était donc plus en période de stage probatoire à la date de notification de la résiliation de son contrat de durée déterminée et cette résiliation doit être regardée comme un licenciement avant le terme de ce contrat. Ce licenciement devait, en conséquence, obéir à la réglementation en vigueur au sein de l'Office, ainsi qu'aux principes dégagés par la jurisprudence.

7. La requérante fait grief à l'Office d'avoir violé son droit d'être informée de ses intentions quant à son licenciement, ce qui ne lui a pas permis de faire valoir son point de vue et de défendre ses intérêts, et de n'avoir pas procédé à une évaluation de son travail.

8. Il ressort des termes de la lettre du 7 juillet 2009 que la résiliation de l'engagement de la requérante était motivée par le fait que son stage probatoire n'avait pas donné satisfaction.

Or il résulte de ce qui a été dit ci-dessus que l'intéressée n'était plus en période de stage probatoire en juillet 2009. Il y a donc lieu de

retenir que la requérante a fait l'objet d'un licenciement au motif que ses services n'étaient pas considérés comme satisfaisants par son supérieur hiérarchique.

9. Selon la jurisprudence du Tribunal, un fonctionnaire dont les services ne sont pas considérés comme satisfaisants a le droit d'être informé à temps de ce qu'on lui reproche afin qu'il soit mis en mesure de remédier à cette situation. De plus, l'intéressé est en droit de voir ses objectifs fixés à l'avance afin de savoir selon quels critères son travail sera désormais évalué (voir le jugement 2414, au considérant 23). Et, toujours selon la jurisprudence du Tribunal, l'appréciation des services qui fonde la décision de licenciement doit, en tout état de cause, avoir été établie selon une procédure contradictoire (voir notamment les jugements 2468, au considérant 17, et 2515, au considérant 18).

10. En l'espèce, il ressort des éléments du dossier que non seulement le droit de la requérante d'être informée des intentions de son employeur avant que celui-ci adopte la décision de licenciement n'a pas été respecté, en ce que les carences qui lui étaient reprochées ne lui avaient pas été formellement signalées et qu'aucun avertissement ne lui avait été donné pour lui permettre d'améliorer la qualité de son travail, mais encore que l'intéressée n'a pas eu droit à une évaluation selon une procédure régulière et contradictoire.

11. Il résulte de tout ce qui précède que la décision attaquée doit être annulée sans qu'il soit utile de se prononcer sur les autres moyens présentés par la requérante.

12. Cette dernière réclame des dommages-intérêts au titre de la rupture de son contrat, qu'elle évalue à une somme correspondant à la rémunération qui aurait dû lui être versée jusqu'au terme de son engagement, soit le 2 février 2011.

Le Tribunal estime, compte tenu des circonstances de la cause, que l'intéressée a droit, au titre du préjudice matériel occasionné par la résiliation de son contrat avant son terme, à une indemnité équivalant à



la rémunération et aux indemnités qu'elle aurait perçues entre la date effective de la cessation de son service et celle à laquelle son contrat devait arriver à expiration, déduction faite de toute rémunération qu'elle aurait perçue pendant la période considérée, notamment celle perçue au titre des emplois à mi-temps dont il est fait état dans le dossier.

13. Relevant que, pour être engagée à l'OIE, elle a dû renoncer à ses études et à un stage de formation, la requérante demande des dommages-intérêts en réparation du fait qu'elle a ainsi perdu une chance d'obtenir une qualification et une expérience professionnelle supplémentaires.

Le Tribunal n'est pas convaincu par les arguments développés par l'intéressée pour justifier cette demande. En effet, elle s'est de son plein gré portée candidate à un poste vacant et a librement accepté l'offre d'engagement qui lui a été faite.

14. La requérante demande des dommages-intérêts en réparation du préjudice moral résultant du harcèlement moral dont elle aurait été victime de la part de son supérieur hiérarchique.

Le Tribunal ne saurait faire droit à une telle demande dès lors que l'intéressée n'a produit aucun élément probant à l'appui de ses allégations.

15. La requérante sollicite en outre l'octroi d'une indemnité pour perte d'emploi ainsi que d'une indemnité compensatrice de préavis.

Le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de lui accorder cette dernière indemnité dès lors qu'il a été considéré que son contrat de durée déterminée a été résilié irrégulièrement avant son terme et qu'il lui est accordé de ce chef une indemnité correspondant à la rémunération qu'elle aurait perçue jusqu'au terme prévu de son engagement. L'allocation de cette réparation, qui compense les pertes de salaires et indemnités, ne saurait se cumuler avec une indemnité compensatrice de préavis (voir par exemple le jugement 1350). S'agissant de la demande relative à l'indemnité pour perte d'emploi, le Tribunal ne saurait y faire droit, une telle indemnité n'étant versée, aux

termes de l'article 80.3 du Règlement du personnel, que dans des cas limitativement énumérés, dans lesquels le licenciement de l'intéressée n'entre pas.

16. La requérante a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 3 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du 7 juillet 2009 du Directeur général de l'OIE est annulée.
2. L'Office versera à la requérante une indemnité calculée comme il est dit au considérant 12 ci-dessus.
3. Il lui versera également la somme de 3 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 18 novembre 2011, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 février 2012.

SEYDOU BA  
CLAUDE ROUILLER  
PATRICK FRYDMAN  
CATHERINE COMTET