

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

B. (n° 2)

c.

**Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose
et le paludisme**

124^e session

Jugement n° 3865

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme (ci-après le «Fonds mondial»), formée par M^{me} D. A. B. le 27 octobre 2014 et régularisée le 14 janvier 2015, la réponse du Fonds mondial du 22 avril, la réplique de la requérante du 24 juin et la duplique du Fonds mondial du 29 septembre 2015, régularisée le 3 novembre 2015;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII 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 suivants :

La requérante conteste la décision de mettre fin à son contrat en raison de la suppression de son poste.

La requérante est entrée au service du Fonds mondial en 2010 au titre d'un engagement de caractère continu. À la suite d'un accident survenu fin décembre 2011, elle fut en congé de maladie jusqu'en juillet 2013.

Par lettre du 19 mars 2012, la requérante fut informée de la suppression de son poste dans le cadre d'une restructuration à l'échelle de l'organisation. Elle fut invitée à participer à une procédure interne de sélection visant à pourvoir des postes vacants correspondant à son profil, et la lettre indiquait que, si elle n'était pas nommée ou réaffectée

à un autre poste, plusieurs options lui seraient proposées pour quitter l'organisation.

Le 23 juillet 2013, la requérante retourna au travail mais, aucun poste n'étant disponible, elle fut placée en congé spécial à plein traitement pendant un mois, période au cours de laquelle un administrateur des ressources humaines fut chargé de l'aider à trouver des offres d'emploi et à poser sa candidature.

Le 29 juillet, la requérante présenta à l'administration une liste de «griefs non résolus». Elle affirma notamment qu'elle avait été traitée de manière injuste et inégale et considérablement désavantagée par rapport aux autres employés pendant le processus de restructuration, parce qu'elle était alors en congé de maladie. Elle se plaignit également d'actes d'«intimidation de la part de l'organisation».

Par lettre du 20 août 2013, la requérante fut informée de la décision de «confirmer» la suppression de son poste à compter du 31 août 2013 et de mettre fin à son engagement à compter de la même date. Conformément aux règles applicables en cas de suppression de poste, elle eut droit à six mois de salaire en lieu et place de la période de réaffectation de trois mois et du préavis de trois mois qui doit être donné au personnel à long terme, à une indemnité de licenciement, à une indemnité de réinstallation pour couvrir ses frais de voyage, de déménagement et de rapatriement, et à une somme forfaitaire d'un montant correspondant à trente jours de congé annuel accumulés.

Par lettre du 28 août, la requérante informa l'administration que, sa liste de griefs du 29 juillet étant restée sans réponse et compte tenu de la décision du 20 août 2013, elle déposait une «réclamation formelle». Elle indiqua également qu'elle déposait une réclamation concernant une série de questions qui complétait la liste du 29 juillet, comme la suppression de son poste, le fait que le Fonds mondial n'ait pas pris toutes les mesures raisonnables pour lui trouver un autre poste et le calcul inexact de ses jours de congé annuel accumulés. Elle demanda que l'organisation règle le problème des indemnités de licenciement qui n'avaient pas été payées dans leur intégralité et réclama des dommages-intérêts pour tort matériel et moral.

Le 12 septembre 2013, les griefs soulevés par la requérante le 29 juillet furent rejetés comme tardifs pour la plupart.

Le 11 novembre, la requérante introduisit un recours contre la décision du 12 septembre, affirmant qu'elle n'avait pas reçu de réponse à sa lettre du 28 août 2013. Elle contesta le calcul de son indemnité de licenciement et réclama le versement de l'intégralité du traitement et des allocations qu'elle aurait perçus si elle était restée en service jusqu'à l'âge de la retraite, ou jusqu'au moment où elle aurait obtenu un autre emploi à salaire équivalent ou sa réintégration à un poste équivalent au sein de l'organisation.

Après avoir entendu les parties, le Comité de recours recommanda dans son rapport que les griefs soulevés dans le recours soient rejetés comme irrecevables ou dénués de fondement. Il recensa deux paiements en suspens, à savoir la prime de rapatriement de la requérante et les frais de voyage pour retourner dans son pays d'origine, et fit observer que la requérante ne les avait pas encore officiellement réclamés, mais que le Fonds mondial avait confirmé qu'il effectuerait les paiements dès qu'elle présenterait une demande en ce sens assortie des justificatifs adéquats. En ce qui concerne les jours de congé annuel accumulés pendant le congé de maladie, il recommanda que le Fonds mondial règle la question le plus rapidement possible, s'il était admis que la requérante avait droit à trente jours supplémentaires.

Par lettre du 23 juillet 2014, la requérante fut informée que le Directeur exécutif avait décidé d'approuver les recommandations du Comité de recours. S'agissant du droit de la requérante au congé annuel, il a été estimé que les chiffres mentionnés précédemment étaient considérés comme exacts et que, par conséquent, aucun montant supplémentaire ne lui serait versé à ce titre. Telle est la décision attaquée.

Dans la requête qu'elle a déposée le 27 octobre 2014, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et réclame des dommages-intérêts ainsi que les dépens. Elle demande également au Tribunal d'ordonner au Fonds mondial de lui verser immédiatement la prime de rapatriement et les frais de voyage qu'elle a réclamés officiellement en août 2014, ainsi que les trente jours de congé annuel

accumulés qui lui restent dus, assortis d'intérêts compte tenu du retard considérable enregistré.

Dans sa réponse, le Fonds mondial soutient que la requête est en partie irrecevable et dénuée de fondement dans son intégralité. Il déclare que la prime de rapatriement et les frais de voyage de la requérante ont été versés à cette dernière à la fin de l'année 2014 et que sa demande visant à obtenir le paiement de trente jours supplémentaires de congé annuel accumulés est dénuée de fondement. Compte tenu de la responsabilité de la requérante pour les retards enregistrés dans le traitement de sa prime de rapatriement et de ses frais de voyage, le Fonds mondial soutient qu'elle n'a pas droit aux intérêts y afférents.

Dans sa réplique, la requérante reconnaît que les versements ont été effectués. Elle soutient que, selon la méthode utilisée pour calculer ses jours de congé annuel accumulés, le Fonds mondial lui doit encore 9,5 jours de congé annuel. Elle demande au Tribunal de lui accorder une indemnité d'un montant raisonnable en réparation du préjudice subi.

Dans sa duplique, le Fonds mondial accepte d'appliquer, sans reconnaissance de responsabilité, le nouveau calcul de la requérante et de lui payer les 9,5 jours de congé annuel accumulés qu'elle réclame. Il fournit une preuve du paiement qui a été effectué en octobre 2015. S'agissant des autres conclusions de la requête, le Fonds mondial maintient qu'elles sont en partie irrecevables et dénuées de fondement dans leur intégralité.

CONSIDÈRE :

1. La requérante a pris ses fonctions au Fonds mondial en mars 2010 en qualité d'administratrice principale au sein du Service des achats. Le 28 décembre 2011, elle a été blessée lors d'un accident et a entamé ce qui s'est avéré être un long congé de maladie. Elle a été déclarée apte à reprendre le travail en juillet 2013, mais a alors été placée en congé spécial. Entre-temps, la requérante avait été avisée en mars 2012 que son poste était supprimé. Le 20 août 2013, elle a été informée qu'elle serait licenciée et, le 31 août 2013, a quitté le Fonds mondial. Le 11 novembre 2013, la requérante a saisi le Comité de recours.

Dans un rapport du 18 juillet 2014, le Comité de recours a conclu que certains griefs de la requérante étaient irrecevables, car tardifs. S'agissant des autres griefs, le Comité de recours a conclu qu'ils étaient mal fondés en fait, mais il a recommandé que la situation concernant un aspect du paiement des congés soit clarifiée et qu'il y soit donné suite, le cas échéant. Les recommandations formulées par le Comité de recours à cette fin ont été acceptées par le Directeur exécutif, qui en a informé la requérante dans une lettre du 23 juillet 2014, laquelle précisait en outre la position du Fonds mondial concernant le paiement des congés. Telle est la décision attaquée dans la présente procédure.

2. La requérante présente trois arguments dans son mémoire. Premièrement, elle soutient que le Fonds mondial a violé ses règles et procédures internes en matière de licenciement et que son licenciement était illégal. Deuxièmement, elle prétend que le comportement du Fonds mondial concernant le processus de réaffectation constituait un manquement à son devoir d'agir de bonne foi et à son devoir de sollicitude envers elle. Troisièmement, elle affirme que le Fonds mondial ne lui a pas versé tous les montants dus en cas de licenciement, notamment la prime de rapatriement et les frais de voyage, ainsi que les droits au congé annuel correspondant à la période de son congé de maladie.

3. Le Fonds mondial conteste la recevabilité de la requête, dans la mesure où la requérante met en cause son comportement en renvoyant aux règles et procédures internes qui régissent le licenciement. Mais l'argument du Fonds mondial est fondé sur une hypothèse erronée. Il affirme que, dans la lettre du 19 mars 2012, la requérante a été informée que le poste qu'elle occupait alors allait être supprimé. Cela est exact. Ainsi, selon le Fonds mondial, déclarer qu'un poste doit être supprimé revient à dire que le poste en question est devenu inutile. Il n'est pas nécessaire pour le Tribunal de déterminer si cette affirmation est exacte, que ce soit de façon générale ou dans les circonstances de l'espèce.

4. En effet, en août 2013, lorsqu'il a été expressément indiqué à la requérante que «[son] poste sera[it] supprimé le 31 août 2013», mettant ainsi fin à son engagement, ce dernier était régi par les dispositions du

Manuel du personnel du Fonds mondial d'août 2012. Il ressort clairement de ses dispositions ce qu'une suppression de poste signifie aux fins de l'espèce. Le Manuel prévoit un certain nombre de cas dans lesquels un employé «peut quitter l'organisation» dans une section intitulée «Cessation de service». Des situations particulières étaient visées dans des rubriques précises intitulées «Expiration de contrat», «Retraite», «Cessation de service anticipée volontaire», «Cessation de service par accord mutuel» et la rubrique générale intitulée «Résiliation de contrat». Cette rubrique générale contient plusieurs sous-titres, à savoir «Période d'essai», «Maladie et/ou incapacité de travail», «Résultats insatisfaisants», «Suppression de poste», «Licenciement» et «Renvoi sans préavis».

5. Dans ses écritures, la requérante se fonde sur les dispositions contenues dans le sous-titre «Suppression de poste». Comme l'indique le texte même de la disposition, elle concerne les «[e]mployés dont le poste est supprimé» *. Ainsi, le sous-titre porte sur la résiliation de l'engagement d'un employé lorsque, conformément aux termes de la disposition applicable, le Directeur exécutif «résili[e] l'engagement d'un employé [...] si l'organisation n'a plus besoin [du] poste»*. L'employé est alors licencié et la disposition porte essentiellement sur le licenciement de l'employé et non sur la suppression du poste en tant que telle. Les droits et devoirs de l'employé et de l'organisation se matérialisent non pas lorsqu'il est décidé que l'organisation n'a plus besoin du poste, mais lorsque, de ce fait, la décision est prise de résilier l'engagement du titulaire du poste. S'il est vrai que la lettre du 19 mars 2012 évoquait la possibilité pour la requérante de quitter l'organisation, elle n'indiquait pas expressément qu'il avait été décidé de résilier son engagement. La lettre signifiait simplement la suppression du poste de la requérante. On peut d'ailleurs déduire des termes de la lettre que la décision de résilier l'engagement n'avait pas encore été prise. La requérante n'a pas été informée de cette décision (de résilier son engagement) avant la lettre du 20 août 2013. Ainsi, l'argument du Fonds mondial relatif à la recevabilité est fondé sur une hypothèse erronée, selon laquelle informer

* Traduction du greffe.

la requérante de la suppression de son poste revenait à lui dire qu'elle était licenciée aux fins de l'application des dispositions du Manuel qu'elle invoque. Par conséquent, le Tribunal rejette l'argument du Fonds mondial selon lequel la requête est en partie irrecevable.

6. Le premier argument de la requérante porte sur les dispositions du Manuel contenues dans le sous-titre «Suppression de poste» mentionné précédemment. Ces dispositions contenaient deux éléments importants aux fins de l'espèce. Premièrement, lorsqu'une décision de résilier un engagement était prise, le Directeur exécutif devait «donn[er] un préavis écrit [...] au moins six mois avant la date effective de la résiliation pour le personnel à long terme»*. Deuxièmement, le personnel dans la situation de la requérante (c'est-à-dire le personnel à long terme) «peut se voir offrir une période de réaffectation de trois mois si des emplois adaptés au sein du Fonds mondial sont susceptibles d'être vacants pendant cette période»*. En fait, la requérante n'a pas reçu de préavis de six mois, mais a reçu six mois de salaire en guise de préavis et n'a pas bénéficié de la période de réaffectation de trois mois. Le Tribunal fait observer qu'immédiatement après le sous-titre «Résiliation de contrat» mentionné au considérant 4 ci-dessus, une disposition prévoyait la possibilité de résilier un contrat en donnant un préavis (trois mois pour le personnel à long terme et un mois pour les autres employés). Cette disposition se lit comme suit :

«Le Fonds mondial peut résilier le contrat d'engagement d'un employé dans les cas énumérés ci-après. Dans chaque cas, et sauf indication contraire dans le contrat d'engagement ou si expressément indiqué ci-dessous, la période de préavis est de trois mois pour le personnel à long terme et d'un mois pour les autres employés. Le Fonds mondial peut renoncer au préavis à la demande de l'employé ou dans l'intérêt de l'organisation. Dans ce dernier cas, l'employé a droit à une indemnité en guise de préavis.»*

7. Le Tribunal relève que le Fonds mondial peut renoncer au préavis à la demande de l'employé ou dans son propre intérêt et, dans ce dernier cas, l'employé a droit à une indemnité en guise de préavis. Même si le doute est possible, l'interprétation qui s'impose est que le

* Traduction du greffe.

droit de verser une indemnité en guise de préavis est censé s'appliquer à tout préavis autorisé en vertu de la rubrique générale intitulée «Résiliation de contrat», y compris le sous-titre «Suppression de poste», le montant de l'indemnité (correspondant à la période de préavis) variant en fonction de la période définie en vertu de chaque sous-titre. Cette conclusion est largement fondée sur les termes suivants : «dans les cas énumérés ci-après. Dans chaque cas, et sauf indication contraire [...] ou si expressément indiqué ci-dessous.»* Ces termes visent clairement à établir un lien entre l'obligation de donner un préavis et le droit de verser une indemnité en guise de préavis susceptible d'être donné en vertu de tous les sous-titres, y compris celui régissant la «Suppression de poste».

8. Le premier argument de la requérante consiste essentiellement à dire qu'elle aurait dû recevoir un préavis de résiliation de six mois conformément au Manuel. Comme indiqué précédemment, le Fonds mondial était libre de lui verser six mois de salaire en guise de préavis. Par conséquent, ce premier argument doit être rejeté.

9. Toutefois, le droit conféré par le Manuel de verser une indemnité en guise de préavis ne dispense pas le Fonds mondial de l'obligation plus générale qui lui incombe de tout mettre en œuvre pour réaffecter un fonctionnaire dont le poste a été supprimé (voir, par exemple, les jugements 3754, au considérant 16, et 3755, au considérant 6). Ce principe est à la base du deuxième argument de la requérante selon lequel son droit à une procédure de réaffectation a été violé par le Fonds mondial qui ne lui a pas offert de période de réaffectation de trois mois. La requérante fait implicitement valoir qu'au moment où elle a reçu un paiement en guise de préavis, des emplois adaptés étaient susceptibles d'être vacants. La disposition applicable du Manuel se lit comme suit :

«Le personnel à long terme peut se voir offrir une période de réaffectation de trois mois si des emplois adaptés au sein du Fonds mondial sont susceptibles d'être vacants pendant cette période. Le personnel peut également se voir offrir des formations adaptées au cours de cette période.»*

* Traduction du greffe.

10. Il y a lieu, à ce stade, d'examiner les faits un peu plus en détail. En janvier 2013, la requérante a entamé des discussions avec le nouveau chef du Service des achats au sujet de son futur emploi. Dans le cadre d'une procédure antérieure devant le Tribunal, la requérante n'avait pas pu établir que ces discussions avaient abouti à une offre d'emploi qui avait été retirée en représailles envers elle (voir le jugement 3748). Toutefois, dans le jugement en question, le Tribunal avait fait observer que le chef du Service des achats souhaitait que la requérante trouve un autre emploi au Département des achats et que le ton de ses messages était à la fois encourageant et positif. Le poste dont le chef du Service des achats et la requérante avaient discuté était celui de responsable de la chaîne d'approvisionnement. Toutefois, probablement en février 2013, ce poste a été offert à un autre membre du personnel, M. N., qui l'a accepté. Or, d'après la version des faits présentée par la requérante dans son mémoire, M. N. avait déjà démissionné avant août 2013. La requérante en avait été informée par un collègue et avait relayé l'information au chef du Département des ressources humaines lors d'une réunion tenue le 20 août 2013. Dans son mémoire, la requérante indique qu'elle a alors demandé l'autorisation d'effectuer sa période de réaffectation de trois mois pour que sa candidature au poste de responsable de la chaîne d'approvisionnement puisse être prise en considération. La requérante développe un argument similaire dans sa réplique.

11. Le Fonds mondial conteste cette version des faits. Dans sa réponse, il indique qu'à la date de la lettre de licenciement (20 août 2013) et à celle du licenciement (31 août 2013), M. N. était encore employé et que son engagement n'a pris fin que le 15 octobre 2013. Il fournit un peu plus de détails dans sa duplique, indiquant que «la décision [de M. N.] de quitter l'organisation n'a été confirmée à l'administration que le 13 septembre 2013»*. Le Fonds mondial poursuit en affirmant qu'il n'est «pas en mesure de fournir plus de précisions ou de preuves concernant le départ [de M. N.] sans manquer à son devoir de sollicitude et de confidentialité envers ce dernier. Toutefois, ces

* Traduction du greffe.

précisions ou preuves peuvent être fournies exclusivement au Tribunal, à sa demande, et dans la mesure qu'il jugera nécessaire.»* On ne sait pas très bien ce qu'il faut entendre par l'indication selon laquelle la décision de quitter l'organisation a été confirmée plutôt que communiquée. En tout état de cause, c'est aux parties qu'il appartient généralement de déterminer quelles preuves elles entendent fournir au Tribunal, et non au Tribunal d'indiquer les preuves dont il a besoin. En l'espèce, rien ne justifie de s'écarter de cette caractéristique essentielle de toute procédure contradictoire. Le Tribunal fait observer que le Fonds mondial poursuit en indiquant dans sa duplique que, «lorsqu'il a confirmé le licenciement de la requérante, et lorsque celle-ci a effectivement quitté l'organisation, [il] ne savait pas que le responsable de la chaîne d'approvisionnement en exercice quitterait son emploi et que son poste deviendrait bientôt disponible»*.

12. Il est cependant important de relever que le Fonds mondial ne conteste ni dans sa réponse ni dans sa duplique le fait que l'idée manifestement erronée de la requérante, selon laquelle M. N. avait démissionné, avait été discutée lors de la réunion du 20 août 2013 entre la requérante et le chef des ressources humaines. Il est possible qu'à ce moment-là le Fonds mondial et le chef des ressources humaines en particulier n'aient pas su que M. N. allait démissionner comme il l'a fait un peu plus de trois semaines plus tard. Néanmoins, la requérante agissait clairement en fonction d'une information qui lui avait été communiquée par l'organisation. L'information était inexacte en ce sens que M. N. n'avait pas encore démissionné. Toutefois, l'informateur disposait forcément d'informations qui ont servi de fondement à cette idée erronée. Un événement s'est probablement produit, laissant croire à l'informateur que M. N. avait démissionné. Il pourrait s'agir de quelque chose que M. N. ou une tierce personne qui lui est associée aurait dit ou fait. Le fait que M. N. a effectivement démissionné un peu plus de trois semaines après la réunion du 20 août 2013 permet de déduire qu'un tel événement s'est bien produit et a incité l'informateur à partager avec la

* Traduction du greffe.

requérante son sentiment quant au statut de M. N. au sein du Fonds mondial.

13. En règle générale, on ne saurait s'attendre à ce que le chef des ressources humaines se fonde sur une rumeur pour agir, en particulier s'il savait qu'elle n'était pas fondée. Mais, en l'espèce, un membre du personnel était sur le point d'être licencié du fait de la suppression de son poste et, comme indiqué précédemment, le Fonds mondial était tenu de tout mettre en œuvre pour réaffecter un fonctionnaire dont le poste avait été supprimé. À tout le moins, les déclarations de la requérante au sujet de M. N. auraient dû inciter le chef des ressources humaines à procéder à quelques vérifications, eu égard surtout aux discussions que la requérante avait eues avec le nouveau chef du Service des achats en janvier 2013. En effet, au moment de la discussion du 20 août 2013, la requérante avait déjà présenté une réclamation aux ressources humaines concernant le retrait de l'offre qui lui aurait été faite de la nommer au poste de responsable de la chaîne d'approvisionnement. Ainsi, le chef des ressources humaines ne pouvait ignorer l'intérêt de la requérante pour ce poste.

14. Le Tribunal est convaincu que le Fonds mondial n'a pas tout mis en œuvre pour trouver un autre poste adapté à la requérante, comme l'exige la jurisprudence du Tribunal mentionnée au début du considérant 9 ci-dessus. Le Fonds mondial aurait dû prendre des mesures, même discrètement, pour vérifier ce qui se disait au sein de l'organisation concernant les intentions de M. N. et déterminer si le poste de responsable de la chaîne d'approvisionnement était «susceptible d'être vacant» pour paraphraser le libellé du Manuel cité au considérant 9. Le Fonds mondial n'était alors pas obligé de s'en tenir à la position qu'il avait adoptée dans sa lettre du 20 août 2013. Il aurait pu retirer cette lettre et prendre d'autres mesures, notamment en maintenant la requérante à son service, éventuellement pour une courte période, jusqu'à ce que les vérifications soient faites. Le Fonds mondial n'ayant pas agi ainsi, la requérante a droit à une indemnité pour tort moral, que le Tribunal fixe à 40 000 euros. La question du tort matériel ne se pose pas compte tenu du versement de six mois de salaire en guise de préavis et du fait que la

requérante a apparemment accepté un autre emploi peu de temps après avoir quitté le Fonds mondial. En tout état de cause, la requérante n'a apporté aucun élément de preuve tendant à démontrer l'existence d'un préjudice financier justifiant l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel et, dans sa réplique, elle a explicitement écarté toute demande de dommages-intérêts pour perte de revenus.

15. Le troisième argument de la requérante porte sur le montant qui lui a été versé lorsqu'elle a quitté l'organisation. Toutefois, il ressort du dossier que le Fonds mondial a accepté de verser un montant supplémentaire sans reconnaissance de responsabilité. Le Tribunal en déduit que cela répond à la demande de la requérante à cet égard, dans la mesure où elle maintient ses conclusions initiales dans sa réplique.

16. Il résulte de ce qui précède que la requérante a droit à 40 000 euros à titre d'indemnité pour tort moral, ainsi qu'à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 5 000 euros. Le surplus des conclusions de la requête doit être rejeté.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. Le Fonds mondial versera à la requérante une indemnité de 40 000 euros pour tort moral.
2. Le Fonds mondial versera à la requérante la somme de 5 000 euros à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 11 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